

การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ



นางสาวรัตนพร ไกรถาวร

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-1169-7

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**THE DEVELOPMENT OF THE COMPOSITE INDICATOR FOR THE  
PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF THE BASIC INSTITUTIONAL  
COMMITTEE UNDER THE OFFICE OF THE NATIONAL PRIMARY EDUCATION**



**Miss Rattanaorn Kraithavorn**

**สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**  
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education in Educational Research

**Department of Educational Research**

**Faculty of Education**

**Chulalongkorn University**

**Academic Year 2002**

**ISBN 974-17-1169-7**

หัวข้อวิทยานิพนธ์      การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา  
แห่งชาติ

โดย                              นางสาวรัตนาพร ไกรถาวร

สาขาวิชา                      วิจัยการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา              อาจารย์ ดร. วรรณิ แกมเกต

---

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

.....คณบดีคณะครุศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูริย์ สีนลารัตน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา  
(อาจารย์ ดร. วรรณิ แกมเกต)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล)

รัตนาพร ไกรถาวร: การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (THE DEVELOPMENT OF THE COMPOSITE  
INDICATOR FOR THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF THE BASIC INSTITUTIONAL  
COMMITTEE UNDER THE OFFICE OF THE NATIONAL PRIMARY EDUCATION) อ. ที่ปรึกษา:

อ. ดร. วรณิ แกมเกตุ, 168 หน้า. ISBN 974-17-1169-7.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 320 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอน โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และผู้แทนครู เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษา และแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. โมเดลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 26.552;  $p = 0.983$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 44 และค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.990 ค่า AGFI เท่ากับ 0.967 และค่า RMR เท่ากับ 0.021 ตัวแปรที่สำคัญของตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ โรงเรียนมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนานักเรียนตามศักยภาพ (ACT) นักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ (OCP) โรงเรียนดำเนินงานได้ตามแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี (PPL) บรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ (CLL) กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (KTE) โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (CHC) โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน (SCC) กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน (DAD) โรงเรียนมีธรรมนูญโรงเรียนที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามสภาพจริง (CHA) ชุมชนดำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม (CUL) โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อความต้องการของชุมชน (CUC) โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อผู้เรียนที่หลากหลาย (CUS) โรงเรียนมีคณะกรรมการช่วยปฏิบัติงานที่เหมาะสม (SUC) โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการประจำปี สอดคล้องกับธรรมนูญโรงเรียน (PRE) โรงเรียนมีรายงานผลการดำเนินงานประจำปี (REY) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างพอเพียง (INS) และเด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง (SED)

2. ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีผลต่อตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ ) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา (RESPON) ความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานวิชาการ (KACAD) การแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบที่เห็นสมควร (SUBCO) การส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (SPE) การจัดรูปแบบทีมงานให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (KMOD) และการให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาต่อสาธารณชน (REP) ตามลำดับ โดยชุดของตัวแปรดังกล่าวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 58.10

ภาควิชา..... วิทยาการศึกษา.....ลายมือชื่อนิสิต.....  
สาขาวิชา..... วิทยาการศึกษา.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....  
ปีการศึกษา..... 2545.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

##438375227: MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH

KEY WORD: THE DEVELOPMENT OF THE COMPOSITE INDICATORS/ PERFORMANCE EFFECTIVENESS

RATTANAPORN KRAITHAVORN: THE DEVELOPMENT OF THE COMPOSITE INDICATOR FOR THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF THE BASIC INSTITUTIONAL COMMITTEE UNDER THE OFFICE OF THE NATIONAL PRIMARY EDUCATION. THESIS ADVISOR:

WANNEE KAEMKATE, Ph.D. 168 pp. ISBN 974-17-1169-7.

The purpose of this study were to develop the composite indicator for the performance effectiveness of the basic institutional committee under the office of the national primary education and to study the factor affecting the performance effectiveness of the basic institutional committee. 320 schools under the office of the national primary education were the samples, drawn by multi-stage stratified sampling. Data were collected from the director, the chairman and the teacher representative. The research instruments were the interview and the questionnaire about the performance effectiveness of the basic institutional committee. Data were analyzed by confirmatory factor analysis, canonical correlation and multiple regression analysis.

The main findings were as follows:

1. The performance effectiveness of the basic institutional committee refer from model was fit to the empirical data with  $\chi^2=26.552$ ;  $p=0.983$ ,  $df=44$ ,  $GFI=0.990$ ,  $AGFI=0.967$  and  $RMR=0.021$ . Composite indicator for the performance effectiveness of the basic institutional committee consist of: the students have the basic education and knowledge in occupation and local knowledge; the committee should have knowledge in team working, academic administration and school administration; developing school to be knowledge source; the retention of community's traditions and cultures; there was environment for students to gain knowledge; there were extra activity support curriculum, school charter, local curriculum that suitable for students and community, sub-committee, the performance plan, reporting about performance plan, educational media, child center instruction and following the performance plan in school.

2. The 6 predictors with positive and significant weight were as: the committee have responsibility, have knowledge of academic administration, appoint sub-committee, support students' potentiality, and have team formatting, agree with the performance reporting. They accounted for 58.10% of variance of the composite indicator for the performance effectiveness of the basic institutional committee.

Department.....Educational Research.....Student's signature.....

Field of study.....Educational Research.....Advisor's signature.....

Academic year.....2002.....Co-advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีโดยความกรุณาอย่างดียิ่งของท่าน อาจารย์ ดร. วรณี แกมเกตุ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความรู้และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์และมีคุณค่ายิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนได้เสียสละเวลาให้คำชี้แนะ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ ที่ให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กรุณาให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม และท่าน ผู้อำนวยการวิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ คุณณลินี ณ นคร ที่กรุณาให้คำปรึกษาในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณ คุณวันนิวัติ วันทนา คุณจรัล มະນูญ ที่ได้ให้ทุนการศึกษา ความรัก และกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ตลอดจน คุณนวรรตน์ พุนโย คุณสุณา ณ สุโหลง คุณสุชาติ การสมบัติ รวมทั้งเพื่อนๆ ภาควิชาวิจัย การศึกษา ทุกคนที่ให้กำลังใจตลอดมา

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ที่สร้างความสำเร็จในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ คุณพ่อศิริ คุณแม่เยี่ยม ไกรถาวร รวมทั้งพี่ทุกคนที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ให้ความรัก และกำลังใจเป็นอย่างดีแก่ผู้วิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
รัตนพร ไกรถาวร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภาพ.....	ฎ
บทที่	
<b>1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	8
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>9</b>
ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทางการศึกษา.....	9
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ พัฒนาการศึกษา.....	17
ตอนที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	21
ตอนที่ 4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ.....	32
ตอนที่ 5 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
ตอนที่ 6 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล.....	48
ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>61</b>
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.....	62

## สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	ขั้นตอนที่ 3 จัดสนทนากลุ่มกรรมการสถานศึกษา.....	63
	ขั้นตอนที่ 4 การสำรวจการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	66
4	<b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>76</b>
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	79
	ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน.....	84
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล.....	91
	ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	95
5	<b>สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>98</b>
	สรุปผลการวิจัย.....	99
	อภิปรายผลการวิจัย.....	102
	ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	106
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	107
	รายการอ้างอิง.....	108
	ภาคผนวก.....	113
	ภาคผนวก ก    รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	114
	ภาคผนวก ข    ตารางสรุปตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม.....	116
	ภาคผนวก ค    ตารางรายการแก้ไขแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบ.....	122
	ภาคผนวก ง    แนวคำถามในการสัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	135
	ภาคผนวก จ    เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	138



## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ฉ	ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวแปรด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต.....	147
ภาคผนวก ช	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	149
ภาคผนวก ซ	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสหสัมพันธ์คาโนนิกอล.....	157
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....		168



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตัวแปรด้านปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.....	57
3.1 แผนการศึกษาภาคสนามและกิจกรรมการรวบรวมข้อมูล.....	61
3.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	66
3.3 โครงสร้างเนื้อหาและจำนวนข้อของแบบสอบถาม.....	69
3.4 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม...71	71
4.1 จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามตัวแปรต่างๆ.....	80
4.2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต.....	81
4.3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	86
4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	88
4.5 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	90
4.6 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ด้านปัจจัยและกระบวนการ) กับกลุ่มของตัวแปรตาม (ด้านผลผลิต).....	91
4.7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษา.....	96

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	59
3.1 กรอบดำเนินการวิจัย.....	61
4.1 โมเดลตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	89



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

ความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ต้องการให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้การศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียนต้องเป็นการศึกษาเพื่อชีวิต ที่ต้องการให้ผู้เรียนเรียนที่จะรู้ (learning to know) เรียนเพื่อปฏิบัติได้จริง (learning to do) และเรียนเพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมได้ (learning to live together) การจัดการศึกษาจึงต้องมีระบบการศึกษาที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในทุกกลุ่มเป้าหมายตามแนวทางดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งกระแสผลักดันเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ (quality assurance) และการตรวจสอบ (accountability) โดยเน้นกลไกการบริหารงานที่มีอิสระคล่องตัวหรือการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษา (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2542) การปฏิรูประบบบริหารการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จะยึดหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ ความเป็นเอกภาพ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542) การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เพราะเป็นการนำแนวคิดของหลายฝ่าย หลายคนรวมกันมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างพื้นฐานการตัดสินใจของท้องถิ่น เพื่อท้องถิ่น โดยท้องถิ่น ซึ่งหมายถึงการกระจายความรับผิดชอบการจัดการศึกษาไปสู่ท้องถิ่น

ในอดีตการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษานอกจากต้องอาศัยเงินงบประมาณแผ่นดินแล้ว จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นในการสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ และแรงงาน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้ว การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะเพื่อปรับปรุงโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน รัฐจึงสนับสนุนให้มีการสรรหาตัวแทนของประชาชนโดยทั่วไปเข้าร่วมดูแลรักษาและพัฒนาโรงเรียน โดยแต่งตั้งเป็นกรรมการในรูปองค์คณะบุคคล การแต่งตั้งตัวแทนของประชาชนเพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาตามประวัติการศึกษาไทยเริ่มมาตั้งแต่ พ.ศ. 2454 โดยตั้งกรรมการจัดการศึกษา เรียกว่า กรรมการตำบล มีหน้าที่จัดตั้งโรงเรียน ชักนำเด็กเข้าเรียน หาคูสอน หาเงินบำรุงโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2530) ต่อมาในปี พ.ศ. 2464 ได้ตรา พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2464 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติประถมศึกษาฉบับแรก ในพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดหน้าที่ของกรรมการศึกษาให้เป็นผู้ดูแลงบประมาณ บัญชีของโรงเรียน เมื่อมีประกาศยกเลิก พระราชบัญญัติฉบับนี้และประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2478 ก็ได้ระบอบัญญัติและประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2478 โดยตั้งคณะกรรมการจัดการศึกษาเป็น

กรรมการศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้คำปรึกษาในการจัดการศึกษา ตรวจสอบดูแลงบประมาณ สอดส่องความเป็นไปของโรงเรียน เมื่อ โรงเรียนประถมศึกษาโอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ใน วันที่ 1 ตุลาคม 2523 รัฐได้กำหนดให้ชุมชนมีตัวแทนเข้าร่วมการดำเนินงานของโรงเรียน โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2525 โดยกำหนดให้โรงเรียนประถมศึกษามีคณะกรรมการศึกษาแห่งละ 5-15 คน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแสวงหาความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้กับโรงเรียน ต่อมาในปี พ.ศ. 2539 ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนใหม่เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้มากขึ้น โดยได้ประกาศ ยกเลิกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2525 พร้อมทั้งประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2539 กำหนดให้มีคณะกรรมการโรงเรียนทุกโรงเรียน จำนวน 9-15 คน โดยคณะกรรมการจะต้องมาจากบุคคล 3 ฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียน ผู้ปกครองและศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายในแผนแม่บทและแผนพัฒนา ตลอดจนให้ความเห็นชอบในแผนปฏิบัติการของ โรงเรียน ให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทาง และมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน แสวงหาและให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ แก่โรงเรียน รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ปัจจุบันได้ใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 เพื่อให้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 40 ที่ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา จำนวน 7-15 คน ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ

การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเจตนารมณ์ที่จะให้ประชาชนหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อันจะเป็นผลทำให้สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น สภาพที่ผ่านมาการทำงานในรูปคณะกรรมการศึกษาหรือคณะกรรมการโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ควรจะเป็น ยังมีข้อจำกัดด้านการดำเนินงาน คือ ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่แท้จริง ขาดความรู้ในเรื่องการจัดการศึกษา ไม่กล้าให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียน ไม่มีเวลาประชุม ส่วนใหญ่ติดภารกิจทำให้การประชุมไม่ต่อเนื่อง เกิดความเบื่อหน่ายจากการที่โรงเรียนให้คณะกรรมการมาสนับสนุนเงินทองเพื่อเป็นปัจจัยพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนไม่ค่อยจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2527 อ้างถึงใน เอกสารประกอบการประชุมสัมมนากรรมการโรงเรียน, 2540) และจากงานวิจัยที่ศึกษายังพบปัญหาของการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียน คือ ความร่วมมือจากบุคลากรมีน้อย ผู้มีความรู้เรื่องการวางแผนมีน้อย การประสานงานล่าช้าและ การดำเนินการไม่ต่อเนื่อง (จินทนา พิทยาธู, 2540) กรรมการโรงเรียนต้องประกอบอาชีพ มีงานประจำ ไม่มีเวลา ขาดความรู้ความเข้าใจในขอบเขตของบทบาทหน้าที่ และขาด

ความร่วมมือจากชุมชน (สายพิน เชื้อชูชาติ, 2541) ซึ่งปัญหานี้ต้องได้รับการแก้ไข ให้ความสำคัญ และมีการพัฒนาเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพมากขึ้น

การดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่อันเหมาะสม สามารถพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ มุ่งสร้างประสบการณ์ให้กับเด็กและเยาวชนได้อย่างแท้จริงสอดคล้องกับภาวะความเปลี่ยนแปลงของสังคม ตรงกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นอย่างยิ่งสมควรได้รับการส่งเสริมเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการที่จะปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนเป็นระบบ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลได้ การศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดนี้ และจากที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนจึงมีความต้องการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ สร้างสรรค์ พัฒนาโรงเรียน ซึ่งปัจจุบันคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยส่วนใหญ่ยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา สร้างสรรค์โรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพ แต่ถ้าโรงเรียนและชุมชนมีกระบวนการในการจัดการศึกษาและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การร่วมกันพัฒนา สร้างสรรค์โรงเรียนระหว่างชุมชนและโรงเรียน จะเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญและความจำเป็นนี้จึงได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยศึกษาในลักษณะของตัวบ่งชี้รวม (composite indicators) เพื่อจะทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่ครอบคลุมสิ่งที่มุ่งศึกษาสามารถนำไปตอบคำถามการวิจัยได้ และใช้เทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามสภาพจริงที่สามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้และมีความน่าเชื่อถือ และการศึกษานี้เป็นเรื่องใหม่ที่ยังไม่มีผู้ใดศึกษามาก่อน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายในงานบริหาร ของโรงเรียนประถมศึกษาต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีอะไรบ้าง
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นอย่างไร
3. ปัจจัยและกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีอะไรบ้าง

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยพิจารณาจากผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเท่านั้น
2. การวิจัยในครั้งนี้จะทำการพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามบทบาทหน้าที่ที่เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปร 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ การจัดรูปแบบทีมงาน และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด กลุ่มตัวแปรด้านกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลุ่มตัวแปรด้านผลผลิต ได้แก่ ผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้มีผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนครู ซึ่งถือว่าความคิดเห็นของคณะกรรมการทั้ง 3 ท่าน เป็นตัวแทนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละโรงเรียนได้

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษานั้น และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7-15 คน ซึ่งดำเนินการสรรหาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานชุดปัจจุบัน และมีผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปจากระดับโรงเรียนเป็นผู้แต่งตั้ง มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราว

ละ 4 ปี กลุ่มบุคคลนี้ปฏิบัติงานร่วมกันและมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนและ โรงเรียนสังกัด  
สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

**ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง ผลที่ได้จากการ  
ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในด้านการวางแผน  
การพัฒนา การบริหารทั่วไป และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

**ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง ค่าสถิติที่  
บ่งบอกถึงผลที่ได้จากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่บรรลุผลตาม  
วัตถุประสงค์ในด้านการวางแผน การพัฒนา การบริหารทั่วไป และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งได้มา  
โดยการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกันด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

**ปัจจัยนำเข้า** หมายถึง คุณลักษณะของกรรมการสถานศึกษาที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาท  
หน้าที่ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์/เป้าหมาย ได้แก่ บุคลิกภาพของกรรมการ ความรู้ความสามารถของ  
กรรมการ ทักษะคิดต่อการจัดการศึกษา รวมถึงสภาพชุมชน และการจัดรูปแบบทีมงาน เพื่อให้เกิดการ  
เปลี่ยนแปลงหรือได้ผลผลิตตามต้องการ

**บุคลิกภาพของกรรมการ** หมายถึง คุณลักษณะของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้าน  
ความรับผิดชอบ ความเสียสละต่อส่วนรวม ความซื่อสัตย์สุจริต และความเป็นผู้นำ ที่ทำให้การปฏิบัติงานของ  
กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือได้ผลผลิตตามต้องการ

**ความรับผิดชอบ** หมายถึง การที่กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่  
ได้รับมอบหมายให้บรรลุความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุดตามความสามารถของตนเพื่อให้บรรลุ  
ตาม เป้าหมาย มีการติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ยอมรับผลการปฏิบัติงานที่ตนได้กระทำลงไป ตรงต่อ  
เวลา รวมทั้งมีการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ของตนให้ดีขึ้น

**ความเสียสละต่อส่วนรวม** หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน  
เรื่องการสละทรัพย์สินของ กำลังกาย เวลา เพื่อช่วยเหลือโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาและได้รับสิ่งที่ต้องการ

**ความซื่อสัตย์สุจริต** หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่  
แสดงออกในเรื่องการพูดความจริง ประพฤติตรงตามที่พูด ประพฤติปฏิบัติตามข้อตกลงหรือสัญญาที่ให้ไว้กับ  
โรงเรียน แนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ และร่วมมือกับโรงเรียนทำงานด้วยความจริงใจ



**ความเป็นผู้นำ** หมายถึง พฤติกรรมของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสามารถในการจูงใจ หมุ่คณะและชุมชนให้กระทำกิจกรรมหรือร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและประสานงานเพื่อให้กิจกรรมของ โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย

**ความสามารถเรื่องเทคนิคการประชุม** หมายถึง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถเตรียมการ ประชุม ดำเนินการประชุมให้เป็นไปอย่างราบรื่น และสรุปผลการประชุมได้อย่างชัดเจน

**ความสามารถในการพูดเชิงสร้างสรรค์** หมายถึง พฤติกรรมการพูดหรือบรรยายหรืออธิบายของ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถพูดได้อย่างคล่องแคล่ว พูดได้หลากหลาย และพูดในเรื่องที่ใหม่ที่ ก่อให้เกิดการพัฒนาของโรงเรียน

**ความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม** หมายถึง การที่กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในทีมงานสมาชิกจะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และมี ส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จ

**ความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่** หมายถึง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถบอก ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและดำเนินงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างครอบคลุม

**ความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานวิชาการ** หมายถึง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถ จัดการหรือดำเนินการด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ตลอดจนกิจกรรมที่ สนับสนุนการเรียนการสอนของโรงเรียนได้

**ความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานงบประมาณ** หมายถึง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจัดการหรือดำเนินการด้านการเงินและพัสดุของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างประหยัดและ คุ่มค่า

**ความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารบุคลากร** หมายถึง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้บุคคลพ้นจากงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างประหยัดและ คุ่มค่า

**ความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานทั่วไป** หมายถึง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับงานธุรการ การใช้อาคารสถานที่ การบำรุงรักษาอาคาร สถานที่ การควบคุมการใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างประหยัดและคุ้มค่า

**ความรู้ความสามารถเรื่องการวางแผน** หมายถึง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถร่วมกันจัดการหรือดำเนินการในด้านการประเมินความต้องการในการพัฒนาโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการจัดการศึกษาด้านการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการสอนงานอาชีพ

**ทัศนคติต่อการจัดการศึกษา** หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก หรือท่าทีที่แสดงออกถึงสภาพจิตใจที่มีต่อประโยชน์ของการศึกษาและประโยชน์ของโรงเรียน ซึ่งเป็นความเชื่อ ความรู้สึก หรือท่าทีที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**สภาพชุมชน** หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ ฐานะทางเศรษฐกิจ และรูปแบบการปกครองของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

**การจัดรูปแบบทีมงาน** หมายถึง การดำเนินงานของของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบการคัดเลือกประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะอนุกรรมการที่ได้มาซึ่งตัวแทนที่เหมาะสม มีวิธีการประสานงานที่ชัดเจน โดยมีการร่วมคิดและปฏิบัติงานร่วมกันเป็นระยะๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีองค์ประกอบของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนสัดส่วนของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543

**กระบวนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องในเรื่องการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน การนำนโยบายไปใช้ในการกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และมีการกำกับติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

**ผลผลิตของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในด้านการวางแผน การพัฒนา การบริหารทั่วไป และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในระดับโรงเรียน ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในงานการบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรรมการสถานศึกษามีประสิทธิผล

2. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ จะได้ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้รับการตรวจสอบตามหลักการวิจัย



สถาบันวิจัยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ: การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การศึกษา

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

ตอนที่ 5 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 6 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

คาโนนิคอล

ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การศึกษา

การนำเสนอสาระในตอนนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การศึกษา และการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา

##### 1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การศึกษา

###### ความหมายของตัวบ่งชี้การศึกษา

นักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามตัวบ่งชี้ไว้หลากหลาย Johnstone, J. N. (1981 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วัชรชัย, 2541) สรุปเป็นลักษณะของตัวบ่งชี้ซึ่งช่วยให้เข้าใจคำนิยามของตัวบ่งชี้ดีขึ้นไว้ 5 ประการดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ต้องระบุสารสนเทศเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้างๆ

ตัวบ่งชี้ต้องให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย (more or less exactness) แต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำแน่นอนอย่างละเอียดถี่ถ้วน (precise)

2. ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปร

ถึงแม้ว่าตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศแสดงคุณลักษณะเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาเหมือนตัวแปรซึ่งให้ค่าที่แสดงถึงปริมาณ/ลักษณะของสิ่งหรือปรากฏการณ์ที่นักวิจัยสนใจศึกษา แต่ตัวบ่งชี้ก็ไม่เหมือนตัวแปรเพราะตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะเพียงด้าน (facet) เดียว ไม่สามารถสรุปสภาพ

โดยรวม ทุกด้านได้ แต่ตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันนำเสนอเป็นภาพรวมกว้างๆ ของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา โดยความหมายนี้ตัวบ่งชี้จึงเป็นตัวแปรประกอบ (composite variable) หรือองค์ประกอบ (factor) ก็ได้ และไม่จำเป็นต้องมีตัวเดียว ตัวบ่งชี้จะมี 20-30 ตัวที่สร้างจากตัวแปรหลายร้อยตัวก็ได้ในการศึกษาระบบการศึกษา

### 3. ค่าของตัวบ่งชี้ (Indicator Value) แสดงถึงปริมาณ (Quantity)

ตัวบ่งชี้ต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลข หรือเป็นปริมาณเท่านั้น ไม่ว่าสิ่งที่จะศึกษาจะเป็นสภาพเชิงปริมาณหรือคุณภาพ และการแปลความหมายค่าของตัวบ่งชี้ต้องแปลความหมายเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้วในตอนสร้างตัวบ่งชี้ ดังนั้นการสร้างตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์ เกี่ยวกับตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน ความหมายของตัวบ่งชี้ในประเด็นนี้แยกความแตกต่างระหว่างตัวแปรและตัวบ่งชี้ ออกจากกันได้ชัดเจนขึ้น การวัดตัวแปรไม่ต้องมีเกณฑ์ในการแปลความหมายแต่ตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดเกณฑ์

### 4. ค่าของตัวบ่งชี้แสดงสารสนเทศ ณ จุดเวลา (Time Point) หรือช่วงเวลา (Time Period)

ตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาที่กำหนด ตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเฉพาะปีใดปีหนึ่ง หรือเดือนใดเดือนหนึ่ง และตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาหรือการดำเนินงาน ในช่วงเวลา 5 เดือน หรือ 3 ปีก็ได้

### 5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐาน (Basic Units) สำหรับการพัฒนาทฤษฎี

การวิจัยเพื่อพัฒนาทฤษฎีใหม่มีการดำเนินงานที่สำคัญเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปร 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือ การบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย ขั้นตอนที่สอง คือ การนิยามสังกัดของปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย หรือการให้นิยามเชิงทฤษฎีเป็นภาพกว้างๆ ขั้นตอนที่สาม คือ การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของปรากฏการณ์ ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยต้องกำหนดนิยามชัดเจนว่าปรากฏการณ์นั้นวัดได้จากตัวแปรอะไร และขั้นตอนสุดท้าย คือ การวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างตัวแปรปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย เมื่อนักวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และพบความสัมพันธ์ นักวิจัยมักจะอนุมานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสังกัด หรือตัวบ่งชี้ในกลุ่มประชากร ถ้าตัวบ่งชี้และตัวแปรในการวิจัยมีความแตกต่างกัน การอนุมานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้จึงไม่ถูกต้อง ดังนั้น Johnstone, J. N. จึงได้เสนอแนะให้นักวิจัยเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี

จากลักษณะของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ประการข้างต้น สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้แสดง/ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่ใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดเวลา/ช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

และจากศัพท์คำว่า การศึกษา ที่ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า education ซึ่งหมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างเสริมทักษะ และวิชาชีพให้กับผู้เรียนโดยการสอนอย่างเป็นทางการ และการฝึกปฏิบัติในโรงเรียน อีกนัยหนึ่ง หมายถึง การจัดการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนทางพุทธศึกษา จริยศึกษา สุนทรียศึกษา และพลศึกษา และอีกนัยหนึ่ง หมายถึง การสร้างเงื่อนไข หรือชักจูงให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และพฤติกรรมตามแนวทางที่พึงปรารถนา

เมื่อรวมศัพท์คำว่า ตัวบ่งชี้ และการศึกษาเข้าด้วยกัน จึงได้คำว่า ตัวบ่งชี้การศึกษา ที่มีความหมายครอบคลุมตัวบ่งชี้ทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งสามนัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น กล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่า ตัวบ่งชี้การศึกษา หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดง/ระบุ/บ่งบอกถึงลักษณะ หรือปริมาณ หรือสภาพการศึกษา ณ จุดเวลาหนึ่ง หรือช่วงเวลาหนึ่ง ได้อย่างแม่นยำไม่มากก็น้อย และมีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อประเมินหรือบอกความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการศึกษาได้

ตัวบ่งชี้การศึกษามีความหมายแตกต่างจากตัวแปรการศึกษา และแตกต่างจากสถิติการศึกษา แม้ว่า ตัวแปรและสถิติการศึกษาเหล่านั้นจะให้สารสนเทศเกี่ยวกับการศึกษา แต่ให้เพียงเฉพาะด้าน และไม่มีฐานในการเปรียบเทียบแปลความหมายเหมือนกับตัวบ่งชี้ อย่างไรก็ตามตัวบ่งชี้การศึกษาเองก็มีข้อจำกัด ตัวบ่งชี้การศึกษามีได้ให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำของระบบการศึกษาทั้งระบบ แต่ให้สารสนเทศที่สำคัญเพียงพอที่จะทำให้เกิดความเข้าใจและช่วยให้นักวิชาการเห็นภาพว่าระบบการศึกษาทำงานอย่างไร นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ (indicators) มีความหมายแตกต่างจากดัชนี (index) คือ ตัวบ่งชี้มีความหมายกว้างกว่าดัชนี ดัชนีจัดว่าเป็นตัวบ่งชี้ชนิดหนึ่ง โดยที่ลักษณะของดัชนีต้องอยู่ในรูปของอัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวน แต่ตัวบ่งชี้ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องอยู่ในรูปอัตราส่วน

### ประเภทของตัวบ่งชี้การศึกษา

เนื่องจากการศึกษามีขอบข่ายกว้างขวาง จึงมีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาขึ้นเป็นจำนวนมาก นักการศึกษาจัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้การศึกษาไว้แตกต่างกันตามเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดแยกประเภท ซึ่ง นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541) สรุปได้เป็น 7 แบบ ดังนี้

#### 1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ

ตัวบ่งชี้การศึกษาแบ่งตามทฤษฎีระบบได้เป็น 3 ประเภท ประเภทแรก คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (input indicators) ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปัจจัยป้อนของระบบการศึกษา เช่น ร้อยละของนักเรียนหญิงระดับประถมศึกษา ความเสมอภาคของการเข้ารับการศึกษา ประเภทที่สอง คือ ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (process indicators) ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงวิธีการดำเนินงานขั้นตอนต่างๆ ในระบบการศึกษา เช่น ร้อยละของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาเทียบกับระดับประถมศึกษา การมีส่วนร่วมของสตรีในการจัดการศึกษา และประเภทที่สาม คือ ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (output indicators) ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงผลลัพธ์ ตลอดจน

ผลกระทบที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของโรงเรียน ความพึงพอใจต่อระบบการศึกษา

## 2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้

ในกระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ต้องมีการให้นิยามตัวบ่งชี้ ลักษณะการให้นิยามที่แตกต่างกันทำให้นักวิชาการแบ่งประเภทตัวบ่งชี้เป็น 2 ประเภท ประเภทแรก คือ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (subjective indicators) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ใช้ในกรณีที่นักวิชาการยังมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาไม่มากนัก หรือใช้ในสถานการณ์ที่มีการให้นิยามตัวบ่งชี้ไว้หลวมๆ คร่าวๆ ยังไม่ชัดเจน ลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้แบบอัตนัยมีส่วนที่ต้องใช้การพิจารณาหรือการตัดสินใจของนักวิชาการเกี่ยวข้องด้วย ส่วนประเภทที่สอง คือ ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (objective indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการให้นิยามไว้ชัดเจน และไม่มีส่วนที่ต้องใช้พิจารณาของนักวิชาการแต่อย่างใด ตัวบ่งชี้ประเภทนี้มักใช้ในการประเมิน การติดตาม และการเปรียบเทียบระบบการศึกษาที่เป็นการศึกษาาระดับนานาชาติ

## 3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง

ตัวบ่งชี้การศึกษาแบ่งตามวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ได้เป็น 3 ประเภท ประเภทแรก คือ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (representative indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่นๆ บอกลักษณะ หรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ปัจจุบันใช้กันน้อยลง เนื่องจากตัวบ่งชี้ประเภทนี้มีความเที่ยงและความตรงต่ำ เพราะเป็นการใช้ตัวบ่งชี้เพียงตัวเดียวแสดงลักษณะสิ่งที่ต้องการศึกษา ประเภทที่สอง คือ ตัวบ่งชี้แยก (disaggregative indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปร หรือเป็นตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน และบ่งชี้ลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประเภทที่สาม คือ ตัวบ่งชีรรวมหรือตัวบ่งชี้ประกอบ (composite indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรทางการศึกษาหลายๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการศึกษา การกำกับ ติดตามดูแล และการประเมินการศึกษา และเป็นที่ยอมรับใช้กันมากในปัจจุบัน

## 4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้

ลักษณะตัวแปรที่นำมาสร้างตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มีลักษณะแตกต่างกันแบ่งได้หลายประเภทตามเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนั้นการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาจึงแบ่งได้หลายวิธีตามลักษณะการแบ่งประเภทของตัวแปร ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะการจัดแยกประเภทที่สำคัญ 3 วิธี วิธีแรก คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (nominal indicators) ตัวบ่งชี้เรียงลำดับ (ordinal indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (interval indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (ratio indicators) วิธีที่สอง คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามประเภทของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สต็อก (stock indicators) และตัวบ่งชี้การไหล (flows indicators)

ส่วนวิธีที่สาม คือ การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (distributive indicators) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (non-distributive indicators)

#### 5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้การศึกษาแบ่งตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นได้เป็น 2 ประเภท ประเภทแรก คือ ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (absolute indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริงและมีความหมายในตัวเอง เช่น จำนวนโรงเรียน จำนวนครู ประเภทที่สอง คือ ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ หรือ ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (relative or ratio indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบกับค่าอื่น เช่น จำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน ตัวบ่งชี้ทั้งสองประเภทนี้ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ใช้เปรียบเทียบได้เฉพาะระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพเท่าเทียมกัน ถ้าเป็นระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพต่างกันควรใช้ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ในการเปรียบเทียบ

#### 6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย

ในกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ ต้องมีการกำหนดนิยามและเกณฑ์ที่ใช้ ตลอดจนการแปลความหมาย ตัวบ่งชี้การศึกษาแบ่งตามฐานในการเปรียบเทียบเพื่อตีความ/แปลความหมายตัวบ่งชี้ ได้เป็น 3 ประเภท ประเภทแรก คือ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (non-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ประเภทที่สอง คือ ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (criterion-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และประเภทที่สามคือ ตัวบ่งชี้อิงตน (self-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

#### 7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้

สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพของระบบการศึกษาในรูปตัวบ่งชี้การศึกษา ที่นำไปใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ และการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการวางแผน การกำกับติดตาม และการประเมินผล การศึกษานั้น นักวิชาการนำไปใช้ประโยชน์ในสองลักษณะ คือการใช้ประโยชน์เพื่อบรรยายสภาพของระบบการศึกษา และการใช้ประโยชน์เพื่อทำนาย หรือพยากรณ์ปรากฏการณ์ทางการศึกษาด้านอื่นๆ ดังนั้นการจัดแยกประเภท ตัวบ่งชี้ตามลักษณะการใช้ประโยชน์จึงแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (expressive indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (predictive indicators)

#### ประโยชน์ของตัวบ่งชี้การศึกษา

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541) ได้สังเคราะห์และสรุปการใช้ตัวบ่งชี้การศึกษาว่ามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การบรรยาย ตัวบ่งชี้การศึกษาใช้บรรยายสภาพและลักษณะของระบบการศึกษาได้อย่างแม่นยำเพียงพอที่จะทำให้เข้าใจการทำงานของระบบการศึกษาได้เป็นอย่างดี การใช้ประโยชน์ในลักษณะนี้เปรียบเหมือนการฉายภาพระบบการศึกษา ณ จุดเวลาจุดใดจุดหนึ่ง



2. การแสดงแนวโน้มหรือการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้การศึกษาประเภทตัวบ่งชี้ค่าสมบูรณ์หรือตัวบ่งชี้อิงตน ใช้ศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลง หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ การใช้ประโยชน์ในลักษณะนี้เปรียบเหมือนการศึกษาระยะยาว

3. การเปรียบเทียบตัวบ่งชี้การศึกษาประเภทตัวบ่งชี้เชิงเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ ใช้ศึกษาเปรียบเทียบระบบการศึกษาได้ทั้งที่เป็นการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษาของประเทศต่างๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศใดประเทศหนึ่ง

ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นตามจุดมุ่งหมายดังกล่าวนี้เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร และการวิจัย ในด้านการบริหารตัวบ่งชี้การศึกษาใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา การกำกับและการประเมินระบบการศึกษา และการจัดลำดับ รวมทั้งการจำแนกประเภทของระบบการศึกษา ส่วนในด้านการวิจัยการใช้ตัวบ่งชี้ให้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาที่มีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวหรือใช้ชุดของตัวแปร

## 2. การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา

กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษามีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนในกระบวนการวัดตัวแปรแต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้การศึกษา และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้น นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541) ได้สรุปรวมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษารวม 6 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา ขั้นตอนที่สองเป็นการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษา ขั้นตอนที่สามเป็นการรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่สี่เป็นการสร้างตัวบ่งชี้การศึกษา ขั้นตอนที่ห้าเป็นการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้การศึกษา และขั้นตอนสุดท้ายเป็นการนำเสนอรายงาน รายละเอียด แต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้

### การกำหนดวัตถุประสงค์ (statement of purposes)

ขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา นักวิจัยต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไร

วัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้การศึกษาที่จะนำไปใช้ประโยชน์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ การบรรยายสภาพของระบบการศึกษา การแสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา และการเปรียบเทียบระบบการศึกษากับเกณฑ์ รวมทั้งการเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษา การใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้การศึกษาทั้งสามประการนี้ทำโดยมี วัตถุประสงค์สำคัญในการบริหาร การพัฒนา และการวิจัยการศึกษาในด้านต่างๆ โดยที่ตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ต่างกัน จะมีลักษณะแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้นักวิจัยที่ต้องการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาจึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาไปใช้ประโยชน์ทำอะไร และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

ตัวบ่งชี้การศึกษาที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้การศึกษาที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์สมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

### การนิยาม (definition) ตัวบ่งชี้การศึกษา

หลังจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาแล้ว งานสำคัญชิ้นแรกในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา คือ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้การศึกษา เพราะนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาที่กำหนดขึ้นนั้นจะเป็นตัวชี้แนววิธีการที่จะต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา เนื่องจากตัวบ่งชี้การศึกษา หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อยๆ รวมกันเพื่อแสดงสารสนเทศของระบบการศึกษา หรือ คุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้นในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษานี้ นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว นักวิจัยต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้การศึกษาประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้อย่างไร ดังนั้นการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาจึงประกอบด้วยการกำหนดรายละเอียด 3 ประการ (Johnstone, J. N., 1981; Burstein, L., Oakes, J. และ Guiton, G., 1992; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2541) ประการแรก คือ การกำหนดส่วนประกอบ (components) หรือตัวแปรย่อย (component variables) ของตัวบ่งชี้การศึกษา นักวิจัยต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (relate) และตรง (relevant) กับตัวบ่งชี้การศึกษา แล้วตัดสินใจคัดเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใด ใช้ตัวแปรย่อยประเภทใด ในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา ประการที่สอง คือ การกำหนดวิธีการรวม (combination method) ตัวแปรย่อย นักวิจัยต้องศึกษาและตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้การศึกษา ซึ่งโดยทั่วไปทำได้เป็น 2 แบบ คือ การรวมตัวแปรย่อยด้วยการบวก (addition) และการคูณ (multiplication) ส่วนประการ ที่สามคือ การกำหนดน้ำหนัก (weight) การรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้การศึกษา นักวิจัยต้องกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยอาจกำหนดให้ตัวแปรย่อยทุกตัวมีน้ำหนักเท่ากันหรือต่างกันก็ได้

การกำหนดรายละเอียดทั้งสามประการสำหรับการนิยามตัวบ่งชี้การศึกษานั้น Johnstone, J. N. (1981 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2541) อธิบายว่าทำได้ 3 วิธี คือ การนิยามเชิงปฏิบัติการ (pragmatic definition) การนิยามเชิงทฤษฎี (theoretical definition) และการนิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) แต่ละวิธีมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และมีวิธีในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาแตกต่างกันดังต่อไปนี้

### การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (pragmatic definition)

Johnstone, J. N. (1981 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2541) อธิบายว่านิยามเชิงปฏิบัติเป็นการนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูลแล้ว หรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อยๆ หลายตัวไว้แล้ว นักวิจัยเพียงแต่ใช้วิธีการอนุมานคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ และนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาวินิจฉัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของ

นักวิจัยเท่านั้น นิยามเชิงปฏิบัติการจึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

#### **การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (theoretical definition)**

นิยามเชิงทฤษฎีเป็นนิยามที่นักวิจัยใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอด และใช้วิจารณ์ของนักวิจัยน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎีนั้นนักวิจัยอาจทำได้สองแบบ แบบแรกเป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย แบบที่สองเป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวนั้นนักวิจัยใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการตัดสินใจ

#### **การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition)**

นิยามเชิงประจักษ์เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ว่าบ่งชี้โดยมีทฤษฎี เอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษานั้นมิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรงแต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับกันอยู่มาจนถึงวันนี้

#### **การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)**

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้การศึกษา

#### **การสร้าง (Construction) ตัวบ่งชี้การศึกษา**

ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสร้างสเกล (scaling) ตัวบ่งชี้การศึกษาโดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้การศึกษา โดยใช้วิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้การศึกษาไว้

#### **การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Check) ตัวบ่งชี้การศึกษา**

ตัวบ่งชี้การศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งจะใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารและการจัดการระบบการศึกษา ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการ (Johnstone, J. N., 1981; UNESCO, 1993; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2530 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2541) ประการแรก ตัวบ่งชี้การศึกษาควรมีความทันสมัย ทัน

เหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้การศึกษาต้องสามารถบอกถึงสถานะ และ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ประการที่สอง ตัวบ่งชี้การศึกษาควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของการใช้งาน ประการที่สาม ตัวบ่งชี้การศึกษาควรมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติของการวัด คือ มีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย และใช้ปฏิบัติได้จริง ประการสุดท้าย ตัวบ่งชี้การศึกษาควรมีกฎเกณฑ์การวัด (measurement rules) ที่มีความเป็นกลาง มีความเป็นทั่วไป และให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือการเปรียบเทียบระหว่างประเทศ

### การจัดเข้าบริบท และการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นการสื่อสาร (communication) ระหว่างนักวิจัยที่เป็นผู้พัฒนากับผู้ใช้ตัวบ่งชี้การศึกษา หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้การศึกษาแล้ว นักวิจัยต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้การศึกษาที่เหมาะสมกับบริบท (context) โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียน หรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาคแล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้การศึกษา ให้ผู้บริหาร/ผู้บริโภคนักเรียน/นักวางแผน/นักวิจัย ตลอดจนนักการศึกษาทั่วไปได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้การศึกษาได้อย่างถูกต้องต่อไป

## ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

การนำเสนอสาระในตอนนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชน

### 1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

#### ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การที่สมาชิกของกลุ่มมีความสนใจ มีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการศึกษา ทำความเข้าใจและดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด และการมีส่วนร่วมนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม (Ottaway, 1966) ซึ่งการมีส่วนร่วมของชุมชนมีความเกี่ยวข้องในการบริหารโรงเรียนทั้งในเรื่องงบประมาณ บุคลากร และหลักสูตรการเรียนการสอน โดยการตัดสินใจ การสนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมมือให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Havighurst, 1979)

### ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ในการดำเนินการใดๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการดำเนินการนั้นๆ เนื่องจากทำให้ผลของการดำเนินการมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญและมีความจำเป็นและเป็นรากฐานสำคัญของวิถีทางประชาธิปไตย และเป็นการให้โอกาสแก่ประชาชนที่จะดำเนินการด้วยตนเอง เพื่อตนเอง และสังคม เป็นสิ่งสำคัญมากในความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน ประชาชนควรมีส่วนร่วมตามกระบวนการพัฒนาชุมชน คือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมในการปฏิบัติทุกระยะ

การจัดการศึกษามีความเกี่ยวข้องกับชุมชนและประชาชน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน โรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมและตั้งอยู่ในสังคมประชาธิปไตย โรงเรียนควรเป็นของประชาชน จัดการเรียนการสอนโดยการเรียนรู้เห็นและความร่วมมือของประชาชน เพื่อประโยชน์ของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงมีความสำคัญเนื่องจากทำให้ประชาชนได้ทราบเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ของโรงเรียนเป็นการสร้างความเชื่อถือ ความมั่นใจ และความนิยมที่มีต่อโรงเรียนให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชน นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามาช่วยเหลือกิจการต่างๆ ของโรงเรียนทั้งในด้านการเงิน วัสดุ แรงงาน และกำลังใจ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษาและให้ประชาชนเห็นความสำคัญว่าเป็นหน้าที่ของประชาชนในระบอบประชาธิปไตยทุกคนที่จะต้องให้ความสนใจและมีส่วนร่วมดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียน (ภิญโญ สาร, 2526)

การพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาต้องมีการร่วมมือจากหลายฝ่ายในการช่วยกันพัฒนาไม่ใช่คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้น ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการช่วยพัฒนาโรงเรียนไปพร้อมกับคณะครูในโรงเรียน ถ้าโรงเรียนใดชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนจะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและทำให้การจัดการศึกษาสอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของชุมชนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหา ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอีกด้วย จึงถือได้ว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนมีความสำคัญ ดังที่ กิติมา ปรีดีดิลก (2532) กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ว่า เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานยุคปัจจุบัน เพราะโรงเรียนต้องอาศัยทรัพยากรจากชุมชนมาช่วยในการพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ ด้านวิทยากรและสถานประกอบการ และสุวัฒน์ มุททเมธา (2524) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนจะสัมพันธ์กับบุคคลในชุมชน โรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาต้องพยายามทำให้ประชาชนยอมรับว่าโรงเรียนเป็นสถาบันของชุมชน รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ยินดีให้ความช่วยเหลือโรงเรียน อาจจะเป็นเงิน วัสดุสิ่งของ แรงงาน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน รูปแบบของการสัมมนาสาธารณะเป็นอีกวิธีที่ทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ มีวิธีการทำโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา (พ่อแม่, ผู้ปกครอง, ครู, ผู้บริหาร, ผู้นำชุมชน) จะต้องแสดงความคิดเห็น อภิปรายเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียนและกิจกรรม ชุมชนมีบทบาทหน้าที่หลายอย่างที่แสดงมากกว่าการหาเงินทุน ชุมชนสนับสนุนความสัมพันธ์เกี่ยวข้องของพ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชนในโรงเรียน ชุมชนไม่สามารถทำงานประสบ

ความสำเร็จได้ถ้าปราศจากคำแนะนำ (Robson and Matthews, 1995) ทั้งนี้เพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และประชาชน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามความต้องการของ ชุมชน โรงเรียนจำเป็นต้องรู้ถึงความต้องการของชุมชน สภาพและปัญหาปัจจุบัน เพื่อนำไปจัดการศึกษาให้ สอดคล้องกับชุมชนและยังเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนกับ โรงเรียนคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนลูกหลานของคนในชุมชน

### ปัจจัยในการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมจากมิติ 3 มิติ คือ พิจารณาว่า (1) กิจกรรมการมีส่วนร่วมนั้นทำ อะไรบ้าง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติ (participation in implementation) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (participation in benefits) การมี ส่วนร่วมในการประเมินผล (participation in evaluation) (2) ใครที่เข้ามามีส่วนร่วม คือ “การมีส่วนร่วมของ ประชาชน” จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของรัฐ และคน ต่างชาติ ซึ่งต้องพิจารณาจากลักษณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม คือ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ระยะทางของที่พักที่ที่ตั้งของ โครงการความ ร่วมมือ สถานภาพของการได้รับการจ้างงาน เช่น ทำงานเต็มเวลาหรือไม่เต็มเวลา (3) การมี ส่วนร่วม เกิดขึ้นอย่างไร มีประเด็นที่ควรพิจารณาอยู่ 4 ประเด็น คือ พื้นฐานของการมีส่วนร่วม (แรงที่ส่งเสริมการมี ส่วนร่วมมาจากที่ใด) รูปแบบของการมีส่วนร่วม (รูปแบบขององค์กร การมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม) ขอบเขตของการมีส่วนร่วม (ระยะเวลาที่เข้ามามีส่วนร่วม ช่วงของกิจกรรม) ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วม (การให้อำนาจแก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะต่างๆ ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม) (Cohen and Uphoff, 1977 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2540)

### ลักษณะและระดับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมสามารถเกิดขึ้นได้หลายทางและระดับที่แตกต่างกันของระดับความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ เช่น การให้ความช่วยเหลือให้สื่อการเรียนการสอนและแรงงานในการสร้างหรือซ่อมอาคารหรืออุปกรณ์ของโรงเรียน มันมีความสำคัญที่ต้องพิจารณาความเกี่ยวข้องของชุมชนมากกว่าความเกี่ยวข้องของผู้ปกครองเท่านั้นยังมีส่วน อื่นที่ต้องเกี่ยวข้องอีก เช่น คณะกรรมการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มศาสนาและองค์กรของชุมชน ชุมชนอาจจะมีความเกี่ยวข้องในด้านบริการ ผู้ร่วมมือ ร่วมพัฒนาและประเมินปัญหาของโครงการการ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการร่วมตัดสินใจ อาจมีระดับการมีส่วนร่วมดังนี้

1. ระดับให้คำปรึกษา ผู้ปกครอง ผู้เชี่ยวชาญ ตัวแทนอุตสาหกรรมและสมาชิกของชุมชนมีความ เกี่ยวข้องในการให้คำปรึกษา ไม่มีการร่วมมือในระดับการตัดสินใจ
2. ระดับการมีส่วนร่วม ตัวแทนของผู้มีส่วนร่วมสามารถร่วมตัดสินใจและออกเสียงได้ตามหน้าที่
3. ระดับการมีส่วนร่วมโดยตรงที่ระดับรากหญ้า กลุ่มนิติบุคคลในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น

คือ ระบุปัญหาชัดเจนในการเลือกและวางแผนกลวิธีการของการศึกษา คนกลุ่มเล็กในชุมชนก็มีโอกาสที่จะเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ (Robson and Matthews, 1995)

## 2. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

กระบวนการของการพัฒนาหรือเพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชนตามกลวิธีการหลักของการโรงเรียน

1. รู้จักอุปสรรคที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม
2. ปรับปรุงการฝึกความเป็นผู้นำสำหรับการมีส่วนร่วมของชุมชน เตรียมให้ชัดเจนตั้งแต่ให้คำแนะนำที่ยืดหยุ่นสำหรับการร่วมมือกัน
3. การปฏิบัติการที่มีผลต่อกลุ่มผู้แทนและวิธีการทำงานของการร่วมมือกัน เช่น การสนับสนุนผู้ปกครองให้ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาทักษะ การกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การได้มาและการจัดการทรัพยากร
4. สนับสนุนการสื่อสาร 2 ทาง และการกระจายข้อมูลข่าวสาร มีวิธีการสื่อสารที่สามารถติดต่อสื่อสารได้ทั่วถึง ชัดเจน มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ และความชัดเจนในการรายงานการตัดสินใจ หลีกเลี่ยงการใช้คำเฉพาะกลุ่มการศึกษา โดยใช้ภาษาในส่วนที่มีความเหมาะสม และเป็นแนวคิดที่สามารถเข้าใจร่วมกันได้
5. การเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ
6. การทำให้การมีส่วนร่วมง่ายขึ้น โดยจัดเตรียมการประชุมให้เหมาะสมกับเวลา และจัดสถานที่ให้มีความเหมาะสม เพราะผู้ปกครองอาจจะกลัวถ้าประชุมในสถานที่ที่มีบรรยากาศเป็นทางการ ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุทำให้ผู้ปกครองไม่สามารถมีส่วนร่วมในการประชุมได้
7. การฝึกการอดทนและการพัฒนาความคาดหวังที่แท้จริงตามการเปลี่ยนแปลงเรื่องเวลาและความสำคัญ (Robson and Matthews, 1995)

## 3. ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมของชุมชนถูกเชื่อมโยงเพื่อที่จะปรับปรุงคุณภาพของการศึกษาในความคาดหวังหลายๆอย่าง คือ

1. การเพิ่มการมีส่วนร่วมทำให้เพิ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทราบถึงความเป็นไปได้ของการศึกษา และเพิ่มความเกี่ยวข้องของผู้หญิงในการศึกษา ผู้หญิงมีบทบาทในการเรียนของลูกมากขึ้น
2. การเพิ่มการมีส่วนร่วมเหมือนจะเพิ่มให้ชุมชนสนับสนุน โครงการและเพิ่มการอุทิศตนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ
3. การเพิ่มการมีส่วนร่วมเป็นการช่วยเหลือ โรงเรียนในการพัฒนาปรับปรุงเกี่ยวกับความต้องการ

จำเป็นของชุมชน สิ่งที่น่าสนใจ และการที่จะระบุวิธีการสำหรับการปรับปรุงโครงการศึกษาของโรงเรียน (Robson and Matthews, 1995)

การมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนที่เป็นสาเหตุทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพราะคณะกรรมการชุดนี้จะเป็นผู้นำชุมชนเข้าไปช่วยพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า

### ตอนที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนำเสนอสาระในตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกรรมการปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการโรงเรียน ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 และการดำเนินการของคณะกรรมการโรงเรียน

#### 1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกรรมการ

##### ความหมายของคณะกรรมการ

คณะกรรมการ หมายถึง กลุ่มบุคคลคณะหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นส่วนราชการหรือเป็นตัวแทนที่ประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาเป็นคณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณางานต่างๆ ขององค์กร ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาแก่ฝ่ายจัดการแทนผู้เกี่ยวข้อง มักจะมีการจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อรวมเอาบุคคลจากฝ่ายต่างๆ มาช่วยพิจารณาและแก้ไขปัญหาเฉพาะอย่างหรือปัญหาทั่วไปภายในองค์กรและหาคำวินิจฉัยหรือข้อตกลงร่วมกัน (ธงชัย สันติวงษ์, 2523; กำธร กิตติภูมิชัย, 2524; เดิม แยมเสมอ, 2524; กิติมา ปรีดีดิติก, 2529;)

##### ความสำคัญและความจำเป็น

คณะกรรมการใช้กันมานานจนเป็นปกติในหน่วยงานทั่วไป แต่ปัจจุบันกำลังได้รับความสนใจและมีการเอาใจใส่นำมาใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรของรัฐและเอกชน ความสนใจและความเอาใจใส่นี้เป็นความต้องการทางการบริหารเพื่อให้มีส่วนร่วมช่วยในการแก้ปัญหาและพัฒนางานขององค์กร (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532) องค์กรที่ดำเนินการโดยคณะกรรมการย่อมมีทางที่จะทำให้เกิดการมีประสิทธิภาพมากกว่าองค์กรที่ไม่ได้ดำเนินการโดยคณะกรรมการ (Price, 1968) โดยเหตุผลในการใช้คณะกรรมการอาจมีความจำเป็นเนื่องจาก สิ่งต่างๆ (ธงชัย สันติวงษ์, 2523) ดังนี้

1. เพื่อให้มีการตัดสินใจที่ดีโดยอาศัยความคิดเห็นของกลุ่ม เพราะระบบของคณะกรรมการสามารถแก้ไขปัญหาที่สำคัญและยุ่งยากเกินความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะตัดสินใจได้
2. เพื่อประโยชน์ในการร่วมมือประสานงาน เนื่องจากการทำงานในหน้าที่ต่างๆ ขององค์กรที่มีขนาดใหญ่มีส่วนที่จะต้องเกี่ยวพันกันมาก
3. ช่วยให้การปฏิบัติงานเข้ากันได้เป็นอย่างดี การมีคณะกรรมการย่อมช่วยให้ฝ่ายต่างๆ ได้มีโอกาส



ซักซ้อมความเข้าใจ ตามหรือตอบปัญหาที่ยังสงสัยอยู่ได้

4. เพื่อประโยชน์สำหรับฝึกฝนตัวบุคคล การใช้คณะกรรมการจะเปิดโอกาสให้บุคคลที่รับผิดชอบในหน้าที่ต่าง ๆ เข้ามามีโอกาสฝึกฝนและหาประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นการบริหารการศึกษาโดยคณะกรรมการจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น บุคคลที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องทำความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานให้ดี มิฉะนั้นจะก่อให้เกิดความสับสนหรือปัญหาต่าง ๆ ขึ้นได้

โรงเรียนได้นำหลักการบริหารงานในรูปคณะกรรมการมาใช้ โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานกับโรงเรียน กระบวนการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับคณะกรรมการ ซึ่งปัจจุบันจะอยู่ในรูปกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการกระจายอำนาจให้ผู้อยู่ใกล้กับเด็กเป็นผู้ใช้อำนาจในการบริหารเป็นหลักการที่เชื่อว่าจะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและสร้างคุณภาพในการเรียนของเด็กได้อย่างดีจึงกำหนดให้การบริหารสถานศึกษาอยู่ภายใต้การบริหารของคณะบุคคล คือ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาขั้นอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและ ส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาและจัดทำสาระหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม

#### คุณลักษณะของกรรมการโรงเรียน

คุณลักษณะที่นำไปสู่บุคลิกภาพที่มีการพัฒนา คือ สภาพของบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ มีลักษณะท่าทาง การพูดจา ทักทายปราศรัยและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เอื้อและเกื้อหนุนนำไปสู่การพัฒนาได้ เช่น นอบน้อมถ่อมตน สุภาพ เรียบร้อย กล้าแสดงออก มีความคิดริเริ่มใครๆ ก็ยินดี ใครๆ ก็เห็นด้วยและใครๆ ก็ยอมรับ ลักษณะของการขี้มเข้มแจ่มใส นุ่มนวล จริงใจ มากด้วยไมตรี จึงเป็นคุณลักษณะจำเป็นพื้นฐาน ซึ่งการทำงานเป็นองค์กรในลักษณะของคณะกรรมการโรงเรียนจำเป็นจะต้องมีเพื่อให้บรรยากาศการดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น ทักษะพื้นฐานที่สร้างความรู้ความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติ คือ ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ เทคนิคการประชุม การพูดเชิงสร้างสรรค์ กระบวนการกลุ่มและการสร้างทีมงาน และจากบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน ที่มีหน้าที่กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา ร่วมกับโรงเรียนนั้น คณะกรรมการโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบการบริหารงานในโรงเรียนคือ งานบริหารโรงเรียน งานการเรียนการสอน และงานวัดและประเมินผล เพื่อเป็นพื้นฐานในการแสดงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน และยังต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับสภาพแต่ละท้องถิ่น ร่วมมือปฏิบัติด้วยความสามัคคี เข้มแข็ง และมีทักษะสามารถช่วยเหลือผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนตามความเหมาะสม การทำงานเป็นทีมเป็นกลุ่ม ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาน่าจะทำให้การจัดการศึกษาสำหรับลูกหลานมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการที่คณะกรรมการโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน ผู้แทนชุมชน ได้เข้ามามีส่วน

ร่วมในการจัดการศึกษาย่อมทำให้การจัดการศึกษาไปสู่แนวทางการพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นได้ (กระทรวงศึกษาธิการ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 2540) และในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงเรียนนั้นจะสำเร็จไม่ได้ถ้าไม่มีอุดมการณ์ทางการศึกษา มีโรงเรียนที่ดี การบริหารงานมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการเลือกคนมาเป็นกรรมการ เปิดโอกาสให้กรรมการทำงานอย่างมากถึงกับให้มีการร่วมตัดสินใจ และเงื่อนไขความสำเร็จยังขึ้นอยู่กับโครงสร้าง ระบบ กระบวนการจัดการศึกษา ต้องกระจายให้ส่วนต่างๆ ของสังคมได้ทำ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ ถึงแม้จะเป็นเรื่องยากแต่เป็นเรื่องที่ควรพยายามดำเนินการให้เกิดความสำเร็จ (นภาพรณ์ หะวานนท์, เพ็ญศิริ จิระเดชากุล, สุรวุฒิ ปัดไชสง และศิริกาญจน์ โโกสุมภ์, 2543)

การเปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น นอกจากนำแนวคิดหลายฝ่ายหลายคนรวมกันมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแล้ว ยังเป็นการสร้างพื้นฐานของการตัดสินใจของท้องถิ่น เพื่อท้องถิ่นโดยท้องถิ่นอีกด้วย เพราะสิ่งนั้นหมายถึง การกระจายความรับผิดชอบการจัดการศึกษาไปสู่ท้องถิ่น ดังนั้นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินการของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นไปตามแนวทางและเป้าหมาย คณะกรรมการโรงเรียนต้องมีความรู้ด้านการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการที่จะปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนเป็นระบบนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

## 2. ปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการโรงเรียน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2527 อ้างถึงใน เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาคณะกรรมการโรงเรียน, 2540) ได้ศึกษาพบว่าสภาพการข้อจำกัดด้านการดำเนินงานคณะกรรมการศึกษา มีดังนี้ (1) ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่แท้จริง (2) ขาดความรู้ในเรื่องการจัดการศึกษา ไม่กล้าให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียน (3) ไม่มีเวลามาประชุม ส่วนใหญ่ติดภารกิจทำให้การประชุมไม่ต่อเนื่อง (4) เกิดความเบื่อหน่าย อันเนื่องมาจากโรงเรียนให้คณะกรรมการโรงเรียนมาสนับสนุนทรัพยากรเงินทองเพื่อเป็นปัจจัยพัฒนาโรงเรียนและ (5) โรงเรียนไม่ค่อยจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในสภาพสังคมปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนได้เข้าไปมีส่วนร่วม ความจำเป็นในส่วนนี้เกิดจากการมองเห็นศักยภาพขององค์กรนอกระบบราชการ องค์กรชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ผู้ปกครองนักเรียน เป็นเครือข่ายและสนับสนุน ซึ่งจะมีส่วนทำให้การจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นได้มากขึ้น ความคาดหวังนี้สอดคล้องกับแนวนโยบายหลักของชาติ ในลักษณะการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

จินตนา พิทยาธัฐ (2540) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามโครงการรับรองคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนเอกชนได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะจัดทำก่อน-หลัง ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผน กำหนดผู้รับผิดชอบใน

การดำเนินการตรวจสอบความก้าวหน้าของงานครบทุกด้าน และนำผลการตรวจสอบไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียน ร่วมวางแผนการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน ยกย่องประกาศเกียรติคุณ เผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและร่วมกิจกรรมของชุมชน ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ความร่วมมือจากบุคลากรมีน้อย ผู้มีความรู้เรื่องการวางแผนมีน้อย การประสานงานล่าช้าและการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง

สายพิน เชื้อชูชาติ (2541) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบที่กรุงเทพมหานครกำหนด มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาโรงเรียนเกี่ยวกับงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีการสนับสนุนและช่วยเหลืองานด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน มีการประสานงานกับองค์กรชุมชนบริเวณใกล้เคียงโรงเรียน มีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนและมีส่วนร่วมพิจารณาหลักสูตรท้องถิ่นที่โรงเรียนจัดทำ มีการพิจารณาเสนอแนะแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจที่โรงเรียนต้องการความช่วยเหลือ มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการปฏิบัติตามหน้าที่ประจำฝ่ายต่างๆ ควบคู่กับคณะกรรมการการศึกษา มีการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายในเรื่องการจัดประชุมผู้ปกครอง

นภาพรณี หะวานนท์ และคณะ (2543) ได้ศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน พบว่า ยุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บรรลุผลนี้คือการทำให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการของโรงเรียนให้มากขึ้น ความสำเร็จของการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนยังจำกัดขอบเขตอยู่เฉพาะการที่ชุมชนเข้าร่วมมือกับโรงเรียนในการแสวงหาทรัพยากรทางด้านวัสดุให้กับโรงเรียนและการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นเป็นครั้งคราว คณะกรรมการโรงเรียนยังไม่สามารถสร้างกลไกให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างแท้จริง คณะกรรมการนี้จะต้องดำเนินการโดยคนจากในชุมชนเป็นหลักและมีหน้าที่หลักในการร่วมมือทำงานกับโรงเรียน องค์กรทางสังคมอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกชุมชน เพื่อสร้างระบบความรู้ที่สนองต่อการดำรงชีวิตของคนในชุมชน

วันทนีย์ เรื่องทรัพย์ (2544) ได้กล่าวไว้ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนที่เห็นความสำคัญของบทบาทและหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษา กล่าวว่า “คณะกรรมการโรงเรียนจะพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาเป็นหลัก ผู้ที่มีความสนใจในการช่วยเหลือโรงเรียนและผู้มีประสบการณ์ด้านการศึกษา เช่น อาจารย์ พระภิกษุ และผู้ที่มีจิตศรัทธาชอบช่วยเหลือโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียนประกอบด้วยตัวแทนที่มีอาชีพ แตกต่างกันไป แต่ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนเหมาะสมสามารถช่วยทำให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และท่านยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า “แม้ว่าวิธีการสรรหาคณะกรรมการโรงเรียนจะมีความสำคัญมากแล้วก็ตาม แต่สิ่งที่จะต้องคำนึงถึง คือ ทำอย่างไรให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพมากที่สุด”

ปัญหาจากการปฏิบัติงาน พบว่า กรรมการการศึกษาต้องประกอบอาชีพ มีงานประจำ ไม่มีเวลา ขาดความรู้ความเข้าใจในขอบเขตของบทบาทหน้าที่ และขาดความร่วมมือจากชุมชน และในการเข้าร่วมของชุมชนนั้นยังจำกัดอยู่เฉพาะการแสวงหาทรัพยากรทางด้านวัสดุให้กับโรงเรียนและการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นครั้งคราว คณะกรรมการโรงเรียนยังไม่สามารถสร้างกลไกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างแท้จริง

จากปัญหาที่พบทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการลดปัญหาดังกล่าว และทำให้การจัดการศึกษาของไทยมีประสิทธิผลตามความคาดหวังจากการปฏิรูปการศึกษาตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543

### 3. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543

เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ประกอบกับมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 กระทรวงศึกษาธิการ จึงวางระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539” บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ไม่หมายรวมถึงสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการอย่างน้อยสถานศึกษาละเจ็ดคนแต่ไม่เกินสิบห้าคน ประกอบด้วย

- (1) “ผู้แทนผู้ปกครอง” ได้แก่ ผู้แทนของผู้มีรายชื่อเป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน
- (2) “ผู้แทนครู” ได้แก่ ผู้แทนของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน
- (3) “ผู้แทนองค์กรชุมชน” ได้แก่ ผู้แทนของชมรม สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชน หรือกลุ่มบุคคลในรูปอื่นใดที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสาธารณะและมีที่ตั้งอยู่ในเขตบริการของสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน
- (4) “ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ได้แก่ ผู้แทนเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น จำนวนไม่เกินสองคน
- (5) “ผู้แทนศิษย์เก่า” ได้แก่ ผู้แทนของสมาคมศิษย์เก่า ชมรมศิษย์เก่าหรือบุคคลที่เคยศึกษาจากสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน
- (6) “ผู้ทรงคุณวุฒิ” ได้แก่ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่นข้าราชการบำนาญ ข้าราชการอื่นนอกสังกัดสถานศึกษา พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของรัฐ เจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการ ทั้งในและนอกเขตบริการของสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสี่คน

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการและให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่ง

(1) (3) (5) และ (6) เป็นประธานและอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน

ข้อ 6 ให้คณะกรรมการ กำหนดจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการเพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการตามข้อ 5 โดยคำนึงถึงจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการที่เป็นสตรีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของคณะกรรมการทั้งหมด

ข้อ 7 การให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการ ให้ดำเนินการดังนี้

- (1) ให้สถานศึกษาประกาศรับสมัครผู้แทนตามข้อ 5(1) (2) (3) (4) และ (5)
- (2) ให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกตามข้อ 7(1) คัดเลือกกันเองให้เหลือเท่ากับจำนวนตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6
- (3) ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกตามข้อ 7(2) และผู้บริหารสถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตามที่ตนเห็นสมควรจำนวนสองเท่าของจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 และให้ประชุมคัดเลือกให้เหลือเท่ากับจำนวนตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6
- (4) ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำรายชื่อเสนอผู้มีอำนาจตามข้อ 9 เป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง

ในกรณีไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้แทนในองค์ประกอบใดให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนั้น จำนวนสองเท่าของจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 และให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเท่ากับจำนวนตามที่กำหนดไว้

ในกรณีที่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใดไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 ให้ถือว่าผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเท่าที่มีอยู่ในองค์ประกอบนั้นแล้วให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนั้นจำนวนสองเท่าของจำนวนที่ยังขาดอยู่และให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือตามจำนวนที่กำหนดไว้

ในกรณีที่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใดมีจำนวนเท่ากับจำนวนกรรมการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6 ให้ถือว่าผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกดังกล่าวเป็นกรรมการในองค์ประกอบนั้น

ข้อ 8 คุณสมบัติทั่วไปของคณะกรรมการ

- (1) เป็นผู้สนใจในการพัฒนาการศึกษา
- (2) เป็นผู้มีความประพฤติดี
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 9 ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือสถานศึกษาขึ้นไปหนึ่งระดับเป็นผู้ลงนามในการแต่งตั้งและอนุญาตการลาออกของคณะกรรมการ

ข้อ 10 ให้คณะกรรมการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง คณะกรรมการซึ่งได้มาตามระเบียบนี้ในวาระแรกเมื่อครบกำหนดสองปีให้จับสลากออกกึ่งหนึ่ง ในกรณีที่เป็นการเพิ่มเป็นหนึ่งคน เว้นกรรมการและเลขานุการ

ให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหากรรมการทดแทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวรรคสองตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อ 7 โดยให้อยู่ในตำแหน่งตามวาระในวรรคหนึ่ง

การสรรหากรรมการใหม่แทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งและวรรคสามให้ดำเนินการภายในสี่สิบห้าวันนับจากวันครบวาระหรือครบกำหนดแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ให้กรรมการชุดเดิมปฏิบัติหน้าที่ไปจนกว่าจะได้มีการประกาศแต่งตั้งกรรมการใหม่

กรรมการที่พ้นวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการได้อีก

ข้อ 11 กรรมการจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ออกตามวาระ
- (2) ตาย
- (3) ลาออก

- (4) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (8) พ้นจากตำแหน่งในสถานศึกษานั้น สำหรับกรรมการตามข้อ 5(2) และผู้บริหารสถานศึกษา
- (9) พ้นจากสถานภาพการเป็นผู้ปกครองนักเรียนของสถานศึกษานั้น สำหรับกรรมการตามข้อ 5(1)
- (10) พ้นจากสถานภาพการเป็นผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับกรรมการตามข้อ 5(4)
- (11) คณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสามมีมติให้ออก ยกเว้นตำแหน่งกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 12 ในกรณีที่กรรมการในองค์ประกอบใดว่างลงก่อนครบวาระเกินกว่าเก้าสิบวัน ให้สถานศึกษาดำเนินการตามข้อ 7 เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการในองค์ประกอบนั้นภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ว่างลง และให้อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

ข้อ 13 คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

- (1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา
- (2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
- (3) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
- (4) กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
- (5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- (6) ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- (7) เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา
- (8) ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
- (9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้ง

ภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

(10) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อ  
สาธารณชน

(10) แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็น  
สมควร

(12) ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

ข้อ 14 ให้มีการประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยภาคเรียนละสองครั้ง

การดำเนินการประชุมคณะกรรมการให้เป็นไปตามระเบียบวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้มี  
กรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีอยู่ในขณะนั้น และให้มีผู้แทนของนักเรียน  
เข้าร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของนักเรียน โดยตรงให้รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน  
ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย

ให้ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการประชุมต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง ภายในสิบห้าวัน  
นับแต่วันที่มีการประชุม

ข้อ 15 ในวาระเริ่มแรกให้กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรมที่มีสถานศึกษา  
ในสังกัดดำเนินการให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน นับแต่วันประกาศใช้ระเบียบนี้

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้คณะกรรมการโรงเรียนตาม  
ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539 ปฏิบัติหน้าที่ไปจนกว่าจะ  
มีการประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการตามระเบียบนี้ รวมทั้งดำเนินการให้เป็นไปตามข้อ 6 และข้อ 7 แล้วแต่กรณี

สถานศึกษาที่ไม่มีคณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการโรงเรียนอยู่ในวันที่ประกาศใช้ระเบียบ  
นี้ให้กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรมซึ่งเป็นเจ้าสังกัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามข้อ 6 และข้อ 7 แล้วแต่กรณี

ข้อ 16 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามระเบียบนี้

(ประกาศ ณ วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2543)



#### 4. การดำเนินการของคณะกรรมการโรงเรียน

**เงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินการของคณะกรรมการโรงเรียน** (นภาพรณี หะวานนท์ และคณะ, 2543)

##### 1. เงื่อนไขเกี่ยวกับชุมชน

โลกทัศน์ของคนในชุมชนให้คุณค่ากับการศึกษาในระบบโรงเรียนว่าจะทำให้คนรุ่นใหม่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ชุมชนกับโรงเรียนมีความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกันมาเป็นเวลานาน ชุมชนที่มีประวัติศาสตร์ของการมีคนเคยเสียสละเป็นอย่างสูงเพื่อช่วยเหลือโรงเรียน มีวัดเป็นศูนย์รวมของจิตใจ มีพระสงฆ์ที่มีความสนใจในการศึกษา มีองค์กรทางสังคมในชุมชน นำเงินรายได้และสิ่งของมาช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียน โรงเรียนและ คณะกรรมการโรงเรียนต้องปรับฐานคิดในการจัดการศึกษาของชุมชนให้ตรงกันว่าเป็นการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

##### 2. เงื่อนไขที่เกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน

คุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ไม่เกี่ยวข้องกับการบอขายมุข มีจริยธรรมและคุณธรรม มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้ความเป็นกันเองกับคนในชุมชน แสดงความเอาใจใส่กับเด็กนักเรียน เข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ทำงานอยู่ที่โรงเรียนเป็นเวลานาน เข้าใจปัญหาของเด็ก ปัญหาของพ่อแม่และปัญหาอื่นๆ ของชุมชน มีฐานะเป็นผู้นำชุมชน

##### 3. เงื่อนไขเกี่ยวกับโรงเรียน

โรงเรียนมีสัดส่วนของครูที่เป็นคนในชุมชนสูง ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูเข้าร่วมกิจกรรมและงานประเพณีต่างๆ ของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรต่างๆ เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษามากขึ้น

#### **การสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและผลสำเร็จของการดำเนินงาน**

1. กระบวนการเลือกคนมาเป็นคณะกรรมการ
2. การประชุมของคณะกรรมการ
3. การมีส่วนร่วมของชุมชนโดยผ่านกลไกของคณะกรรมการโรงเรียน
4. ชุมชนและโรงเรียนนิยามความสำเร็จในการดำเนินการของคณะกรรมการโรงเรียนจากกระบวนการทำงานและผลของการดำเนินงาน

5. ความสำเร็จของกระบวนการทำงาน หมายถึง ความสามารถของคณะกรรมการโรงเรียนในการชักชวนให้คนจากทุกฝ่ายเข้าร่วมในกิจกรรมที่คณะกรรมการจัดขึ้นมา และการให้ชุมชนเข้าร่วมตัดสินใจในการบริหารของโรงเรียน

6. ความสำเร็จของคณะกรรมการโรงเรียนในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม โดยชักชวนคนให้มาร่วมในกิจกรรม คือ การจัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียน การระดมทุนให้โรงเรียนไปปรับปรุงอาคารสถานที่ ซ่อมอุปกรณ์การเรียน การบริจาคเงิน อาหาร และสิ่งของเพื่อช่วยเหลือโรงเรียน

7. การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารของโรงเรียน

8. ความสำเร็จของผลการดำเนินงาน หมายถึงถึงผลการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน ที่ปรากฏเป็นรูปธรรม ได้แก่ จำนวนทุนการศึกษา กองทุน การระดมทุน

9. คุณภาพของโรงเรียนในด้านการเรียนการสอนทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ความรู้ที่เด็กจะไปเรียนต่อและการไปประกอบอาชีพในสังคมเมือง เป็นดัชนีสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน

### รูปแบบการจัดให้มีคณะกรรมการโรงเรียน

1. คณะกรรมการโรงเรียน จำนวนแตกต่างกันตามขนาดของชุมชน ควรกำหนดให้ชัดเจนเรื่ององค์ประกอบของกรรมการควรมาจากองค์กรทางสังคมและบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย ที่มีบทบาทสำคัญในชุมชน เช่น สถานศึกษาทุกแห่งของชุมชน องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น วัด สถานีอนามัย องค์กรเอกชน ผู้นำชุมชน

2. ชุมชนกำหนดเองว่ามีใครบ้างสมควรเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ใครบ้างที่ควรได้มาโดยการสรรหา จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญ คือ ให้ชุมชนเป็นผู้ร่วมกันวางกฎเกณฑ์กติกา รวมทั้งเป็นผู้ดำเนินการสรรหากรรมการ

3. ประธานกรรมการ โรงเรียนให้มาจากสมาชิกของชุมชนไม่ควรมาจากสถานศึกษาและหน่วยราชการ

4. สัดส่วนผู้ที่มาจากสถานศึกษาและหน่วยราชการควรต่ำกว่าจำนวนที่มาจากสมาชิกของชุมชน

5. อำนาจหน้าที่ครอบคลุมถึงการวางแผนนโยบายและการกำหนดการดำเนินการของการศึกษาโดยรวมของชุมชน มีหน้าที่ในการประสานงานเพื่อสร้างระบบความรู้ที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตของคนในชุมชน โดยระบบความรู้นี้จะต้องสร้างโดยมีความสัมพันธ์กับเงื่อนไขทางด้านธรรมชาติ เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของชุมชน

### กิจกรรมที่บ่งบอกความสำเร็จของกรรมการโรงเรียน

1. การได้มาซึ่งกรรมการโรงเรียนใช้กระบวนการสรรหาบุคคลผู้เหมาะสมจะไม่ใช้วิธีการเลือกตั้ง

1.1 พยายามเลือกให้คณะกรรมการโรงเรียนกระจายอยู่ในทุกหมู่บ้าน

1.2 แต่ละหมู่บ้านพิจารณาคนที่มีความสามารถเป็นผู้นำได้

1.3 เลือกคนที่สนใจการศึกษาหรือเห็นความสำคัญของโรงเรียน

1.4 เป็นบุคคลที่คนอื่นนับหน้าถือตา เป็นที่เคารพยำเกรง สามารถนำชาวบ้านให้เข้าร่วมกิจกรรมได้

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรจะไปเชิญให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาทำงานร่วมกับคณะครู

2. การประชุมกรรมการโรงเรียนมีการดำเนินการประชุมไปตามวาระ มีการปรึกษาหารือเมื่อทำกิจกรรมโรงเรียน เช่น การจัดงานกีฬา งานวันเด็ก การหาทุนเข้าโรงเรียน
3. การร่วมกิจกรรมช่วยเหลือโรงเรียนที่สำคัญ คือ งานกีฬา งานวันเด็ก และการหาทุนการศึกษา
4. ร่วมกิจกรรมของโรงเรียนในระดับร่วมตัดสินใจ
5. กรรมการโรงเรียนทำหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การสอนเด็กนักเรียนให้ออกไปเป็นสมาชิกชุมชนได้ในรูปของการเป็นคนดีของชุมชน ประกอบสัมมาอาชีพ อยู่ร่วมกันอย่างสามัคคี

จากการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คณะกรรมการศึกษา/คณะกรรมการโรงเรียน สามารถช่วยทำให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีความรู้ความสามารถด้านการศึกษา มีความสนใจในการช่วยเหลือโรงเรียน มีประสบการณ์ด้านการศึกษา และเป็นตัวแทนที่มีอาชีพแตกต่างกันไป ซึ่งน่าจะประกอบด้วยนักธุรกิจ นักกฎหมาย นักการศึกษา พระภิกษุ นักการเมืองท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนผู้ประกอบการ ศิษย์เก่า (วันทนีย์ เรืองทรัพย์, 2544) ซึ่งมีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของสำนักงานการปฏิรูปการศึกษา กรรมการชุดนี้ทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ปัญหาที่พบเกี่ยวกับคณะกรรมการศึกษา/คณะกรรมการโรงเรียน คือ คณะกรรมการขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่แท้จริง ขาดความรู้ในเรื่องการจัดการศึกษา ไม่มีเวลามาประชุม โรงเรียนไม่ค่อยจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ ความร่วมมือจากบุคลากรมีน้อย ผู้มีความรู้เรื่องการวางแผนมีน้อย การประสานงานล่าช้าและการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง และในการดำเนินการของคณะกรรมการนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขเกี่ยวกับชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน และโรงเรียน ซึ่งสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จนั้นสามารถพิจารณาได้จากกิจกรรมในการคัดเลือกกรรมการ การเข้าร่วมกิจกรรมในระดับร่วม ตัดสินใจ นั่นก็คือระดับการมีส่วนร่วม และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน จากปัญหาและเงื่อนไขที่พบผู้วิจัยคิดว่าจะทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรที่ร่วมกันทำงานเรื่องการบริหารต้องมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ร่วมมือกันในการบริหารโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน สมาชิกครู และผู้แทนชุมชน ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน เพื่อที่จะทำให้เกิดผลผลิตในด้านผู้เรียนและงานของโรงเรียนเป็นที่น่าพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง และทำให้ปัญหาที่พบลดน้อยลงไปหรือแทบจะไม่มี และนำความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีมาร่วมกันพัฒนาโรงเรียนต่อไป

#### ตอนที่ 4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

การนำเสนอสาระในตอนนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ความหมายของประสิทธิผลองค์กร ลักษณะเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร รูปแบบการวัดประเมินประสิทธิผลองค์กร ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล และการปฏิบัติงานในองค์กร

## 1. ความหมายของประสิทธิผลองค์การ

ความหมายประสิทธิผลองค์การได้รับการพัฒนาขยายความมาโดยตลอดในหลายๆ แนวความคิด จึงมีหลายความหมายพอจะสรุปการให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การได้ดังนี้

1. ความหมายที่ชี้เป้าหมายเป็นเกณฑ์ (goal approach) ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ระดับของความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายขององค์การกับผลผลิตคือพิจารณาจากการที่องค์การสามารถดำเนินการได้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ (Hannan and Freeman, 1977 อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ ชัยกมล, 2543)

2. ความหมายที่ชี้ระบบ-ทรัพยากรเป็นเกณฑ์ (system-resource approach) เน้นการเป็นระบบเปิดขององค์การจึงต้องพิจารณาศักยภาพในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผล

3. ความหมายที่ชี้กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นเกณฑ์ (stakeholder approach) หมายถึงการสร้างความพึงพอใจและการตอบสนองต่อกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เช่น روبินส์ (Robbins, 1990) กล่าวว่าประสิทธิผลองค์การหมายถึงระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จระยะสั้นและเป้าหมายวิธีการระยะยาวอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

กรรณิกา เจริญชัย (2538) ได้สรุปให้ข้อสังเกตจากการศึกษาความหมายประสิทธิผลองค์การไว้ว่า แม้ความหมายของประสิทธิผลจะหลากหลายแต่ก็มีคำสำคัญที่ปรากฏอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่การคำนึงถึงผลผลิตที่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสมและการรักษาสภาพขององค์การให้อยู่ได้เป็นอย่างดีในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และยังมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผล (effectiveness) อีกในความหมาย ระดับความสามารถที่องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ได้ กำหนดไว้ (ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2537)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การให้ความหมายของประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกัน ซึ่งงานวิจัยนี้จะใช้ประสิทธิผลในความหมาย ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบของการวางแผน การพัฒนา การบริหารงานทั่วไป และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

## 2. ลักษณะเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์การ

เกณฑ์ตัวชี้ประสิทธิผลพบว่าบางเกณฑ์เป็นที่ยอมรับในหลายงานวิจัยมากกว่าบางเกณฑ์ เช่น คุณภาพ (quality) ขวัญกำลังใจ (morale) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์อุบัติเหตุ (accident) และการขาดงาน (absenteeism) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะคนขององค์การแต่ละแห่ง หมายถึงเกณฑ์ตัวชี้ตัวหนึ่งอาจจะเหมาะกับองค์การหนึ่งแต่ไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่งก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนี้เกณฑ์ตัวชี้ประสิทธิผลองค์การจึงสมควรต้องมีหลายๆ เกณฑ์ (Robbins, 1990) เพื่อให้สอดคล้องกับความหลากหลายของ

องค์การในการเลือกปรับใช้ให้เหมาะสมทั้งในด้านวิธีการและจุดประสงค์ที่ต้องการ ไม่มีเกณฑ์หนึ่งใดที่เหมาะสมได้ในทุกกรณีอย่างแน่นอน

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529) ได้สรุปจากการศึกษาแนวคิดนักทฤษฎีหลายคนไว้ว่า ไม่มีองค์การในอุดมคติใดที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมกับทุกสภาพแวดล้อมได้ องค์การที่มีประสิทธิผลอยู่ที่การปรับสภาพการจัดองค์การและการบริหารให้เข้าได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับงานขององค์การและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีประสิทธิผลในสภาพแวดล้อมหนึ่งไม่ได้ยืนยันว่าจะต้องมีประสิทธิผลอย่างเดียวกันหากอยู่ในสภาพแวดล้อมอื่นที่ต่างไป ความสำคัญอยู่ที่ความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา (Lawrence and Lorsch, 1967 อ้างถึงใน ภรณ์ กิรีติบุตร, 2529)

### 3. รูปแบบการวัดประเมินประสิทธิผลองค์การ

นักวิชาการ นักการศึกษา หรือนักบริหารทั้งหลายสรุปรูปแบบสำคัญที่ใช้ในการวัดประเมินประสิทธิผลขององค์การได้ดังนี้

#### 1. รูปแบบการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach)

วิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมายมีแนวคิดว่าประสิทธิผลควรประเมินในแง่ของความสามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จในขั้นสุดท้าย (ends) ได้จริงมากกว่าวิธีการ (means) โดยวัดจากความสามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จตามที่องค์การได้กำหนดเป็นจุดมุ่งหมายเอาไว้

ข้อจำกัดของการใช้วิธีการนี้เกิดขึ้นจากเป้าหมายที่ระบุไว้กับเป้าหมายที่เป็นจริงมักจะไม่มีความแตกต่างกันเสมอโดยทั่วไปเป้าหมายขององค์การมี 3 ประเภท (Steers, 1977) คือ (1) เป้าหมายทางการ (official goals) (2) เป้าหมายเชิงปฏิบัติ (operative goals) (3) เป้าหมายที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดการปฏิบัติงานได้ (operational goals) สำหรับการประเมินประสิทธิผลองค์การมักจะวัดเป้าหมายเชิงปฏิบัติมากกว่าเป้าหมายทางการเนื่องจากเป้าหมายทางการมักจะมีลักษณะเป็นอัตนัย เป็นนามธรรม และวัดได้ยาก รูปแบบนี้เหมาะกับองค์การที่มีเป้าหมายชัดเจนสามารถวัดได้และเป็นเป้าหมายที่เกิดจากความเห็นที่สอดคล้องกันของบุคลากรใน องค์การ

#### 2. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลเชิงระบบ (The Systems Approach)

รูปแบบวิธีการนี้อยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่มององค์การเป็นระบบที่มีการนำเอาทรัพยากรเข้ามาจากภายนอกสู่กระบวนการแปรสภาพและส่งเป็นผลผลิตออกมา การวัดประสิทธิผลองค์การของวิธีการพิจารณาเชิงระบบตั้งบนพื้นฐานของทฤษฎีระบบเปิดและใช้ทฤษฎีระบบมาเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การโดยพิจารณาประสิทธิผลองค์การในลักษณะที่เป็นความสามารถขององค์การที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่าง มั่นคงและได้รับประโยชน์รวมทั้งการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดผลิตผลผลิตและบริการให้มีคุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (Seashore and Yuchtman, 1967 อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ ยงศ์กมล, 2543)

การใช้แนวความคิดวิธีการประเมินประสิทธิผลเชิงระบบมีความสัมพันธ์กับรูปแบบวิธีการที่ยึดเป้าหมาย การวิเคราะห์เป้าหมายของแนวความคิดนี้กระทำในรูปแบบของระบบซึ่งพิจารณาเป้าหมายว่าไม่ได้อยู่ในสภาพที่นิ่งอยู่กับที่แต่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การศึกษารูปแบบวิธีการการประเมินประสิทธิผลเชิงระบบมีหลักเกณฑ์คือเป็นการพิจารณาความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว ได้แก่ ความสามารถขององค์กรในการจัดหาทรัพยากรใช้ในการดำเนินการทั้งนี้เพื่อรักษาระบบภายในขององค์กรและเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการมี ปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้นการศึกษาโดยรูปแบบที่ยึดระบบจึงให้ความสำคัญกับวิธีการที่จำเป็นสำหรับทำให้เป้าหมายประสบผลสำเร็จ

การใช้ทฤษฎีระบบเป็นแนวทางในการวัดประสิทธิผลขององค์กร (systematic criteria of organizational effective) ตั้งอยู่บนแนวความคิดที่ว่าองค์กรเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต (living social system) ซึ่งมีข้อเรียกร้อง (requirements) หรือความต้องการบางอย่างที่อยู่ในสภาพแวดล้อมหรือมีสถานการณ์ที่องค์กรจำเป็นต้องสนองตอบเพื่อที่จะอยู่รอดและ/หรือเพื่อสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปได้ การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรจึงเป็นการศึกษาความสามารถขององค์กรในการสนองตอบข้อเรียกร้องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่แวดล้อมองค์กรอยู่ (ภรณ์ กิรีติบุตร, 2529)

### 3. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลโดยอาศัยกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนผู้เกี่ยวข้อง (The Strategic-Constituencies Approach)

การประเมินประสิทธิผลในแนวทางนี้ได้ให้ความสำคัญแก่กลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร วิธีการที่ใช้กลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมส่วนที่เกี่ยวข้องมีลักษณะเหมือนกับวิธีการเชิงระบบนั่นเอง คือทั้งสองวิธีจะพิจารณาถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องที่จะมีผลกระทบซึ่งกันและกันแตกต่างกันที่วิธีการของกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนนี้จะมีขอบเขตจำกัดโดยจะสนใจติดตามเฉพาะส่วนของสภาพแวดล้อมที่จะมีอิทธิพลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กรเท่านั้น ข้อสมมุติฐานของการใช้กลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนถือว่าองค์กรทุกแห่งต่างต้องเผชิญกับความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ความมีประสิทธิภาพจะมีได้จึงอยู่ที่ความสามารถขององค์กรในการที่จะพิจารณาให้ทราบถึงกลุ่มผลประโยชน์ที่มีความสำคัญได้อย่างถูกต้องตรงตามลำดับความสำคัญพร้อมกับการสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด (สุทธิพงษ์ ยงค์กมล, 2543)

การนำเอาวิธีการกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนผู้เกี่ยวข้องมาใช้ให้ได้ผล ผู้บริหารจะต้องเริ่มต้นโดยการขอให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมช่วยกันพิจารณาให้เห็นชัดเกี่ยวกับส่วนของสภาพแวดล้อมส่วนต่างๆ ว่ามีส่วนใดบ้างที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการอยู่รอดขององค์กร จากนั้นก็จะต้องมีการประเมินให้ทราบถึงกำลังอิทธิพลของแต่ละส่วนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องและกระทบกับองค์กรในแง่ใดอย่างไรบ้างแล้วเปรียบเทียบให้เห็นถึงผลกระทบของส่วนต่างๆ ของสภาพแวดล้อมที่จะมีต่อการดำเนินงานขององค์กรได้

### 4. รูปแบบการใช้วิธีแข่งขันคุณค่า (The Competing-Values Approach)

ฐานคติของการใช้วิธีแข่งขันคุณค่าคือ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรจะเป็นอัตรัน

(subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบและความสนใจของผู้ประเมินจึงไม่อาจกำหนดเกณฑ์ที่ดีที่สุด (Robbins, 1990) ปัญหาการประเมินจึงมีความแตกต่างกันไปสุดแต่ประโยชน์ของแต่ละฝ่ายที่ต้องการแตกต่างกัน ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลที่ดีจึงต้องมีการค้นหาวิธีการที่จะให้มีการเปรียบเทียบหรือแข่งขันคุณค่าระหว่างกันให้มากที่สุด

#### 4. ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล

##### ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร

Parsons (1975) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลองค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation to the Environment)
2. การบรรลุถึงเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงทางสังคม (Integration Social Stability)
4. การรักษารูปแบบหรือการธำรงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมและการจูงใจ (Latency)

โรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นสิ่งที่ยากที่จะทำเพราะว่ามันยุ่งยากในการสร้าง มันมีหลายองค์ประกอบหลายสิ่ง การทดสอบผลสัมฤทธิ์จากแบบสอบถามมาตรฐานของนักเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผลโรงเรียน ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญ คือ หน้าที่การบริหาร (administrative functioning) พฤติกรรมผู้นำ (leadership behaviors) ศีลธรรม (morale) ระดับความจริงจัง (level of trust) วัฒนธรรมและบรรยากาศ (culture and climate) ความเกี่ยวข้องของผู้ปกครอง, การมีส่วนร่วม (parent involvement) การสนับสนุนของชุมชน (community support) ความมีประสิทธิภาพของครู (teacher efficacy) การอุทิศตน (commitment) ความซื่อสัตย์ (loyalty) และความพึงพอใจของครู (satisfaction of teacher) การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนต้องประกอบด้วยหลายตัวแปรที่ซับซ้อนและยากที่จะบริหาร (Uline, C. L.; Miller, D.M.; Moran, M.T., 1998)

##### ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของบุคคล

ลักษณะของบุคคลในองค์การ (Individual Characteristics)

Steers (1977) เชื่อว่านอกเหนือจากโครงสร้าง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การแล้วตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การคือพฤติกรรมของคนในองค์การนั่นเองซึ่งจากแนวความคิดของ Katz and Kahn ในปี 1966 เสนอว่ามีพฤติกรรมสำคัญ 3 ประการ ด้วยกันที่องค์การจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์การเพื่อองค์การจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุดได้คือ

ประการแรก องค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนซึ่งมีคุณภาพ  
ประการที่สอง องค์การจะต้องมีความสามารถในการจะทำให้พนักงานขององค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ (dependable role performance) ฝ่ายบริหารต้องแน่ใจได้ว่าพนักงานทุกคนจะ

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ ดังนั้นการที่องค์กรจะมีประสิทธิผลได้ไม่ได้หมายความว่าสมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติอย่างเต็มใจแต่จะต้องปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบของตนจึงจะมีความหมาย

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทแล้วองค์กรที่มีประสิทธิผลยังต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติอีกด้วย

จากข้อเรียกร้องด้านพฤติกรรม 3 ประการ ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าข้อแรกเกี่ยวกับประเด็นความผูกพันต่อองค์กร ส่วนประเด็นที่สองและสามเกี่ยวกับระดับและคุณภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจะนำมาพิจารณาเป็นตัวแปรที่สำคัญทางด้านพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ประสิทธิผลบุคคลว่ามีดังนี้

1. คุณภาพของงาน
2. ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง
3. ความไว้วางใจได้ในการปฏิบัติงาน
4. ความคิดริเริ่ม
5. ความสามารถในการเรียนรู้งาน
6. ความสามารถในการปรับตัวเอง
7. ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
8. ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น
9. การติดต่อกับผู้อื่น
10. การตัดสินใจ
11. คุณสมบัติในการเป็นผู้นำ
12. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
13. ความซื่อสัตย์สุจริต
14. บุคลิกลักษณะ
15. ความประพฤติส่วนตัวและชีวิตครอบครัว
16. ทักษะคดีต่องานและการให้ความร่วมมือ
17. ความถนัดในการปฏิบัติงาน



จำเนียร จวงตระกูล (2527) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ประสิทธิผลบุคคลไว้ดังนี้

1. ผลงานที่ได้ทำโดยพิจารณาทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน
2. ความรับผิดชอบ พิจารณาถึงความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเรียบร้อยโดยวางใจได้เพียงใด
3. ความถูกต้องแม่นยำ พิจารณาถึงคุณภาพของงานว่ามีข้อผิดพลาดมากน้อยเพียงใดโดยเทียบกับระยะเวลาในการทำงานนั้นๆ
4. ความละเอียดรอบคอบ พิจารณาถึงความสุขุมรอบคอบในการทำงานตลอดจนความเป็นระเบียบของงาน
5. ความคิดริเริ่ม พิจารณาถึงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่การปรับปรุงกิจการขององค์กรและความสามารถในการนำข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะนั้นๆ ไปใช้ปฏิบัติหรือสามารถที่จะริเริ่มงานด้วยตนเองโดยไม่ต้องให้หัวหน้าบอกกล่าวหรือชี้แจงซ้ำซากบ่อยๆ
6. ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พิจารณาถึงความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สึก ความนึกคิด ความเข้าใจ และเรื่องราวต่างๆ แก่ผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแก่เพื่อนร่วมงานหรือลูกค้าประชาชน ตลอดจนความเข้าใจและกระตือรือร้นที่จะส่งหรือแจ้งข่าวดังกล่าว
7. ความซื่อสัตย์สุจริต พิจารณาถึงความเชื่อถือและวางใจได้เกี่ยวกับเงินทองหรือสินทรัพย์ขององค์กรหรือของผู้อื่นตลอดจนความจริงใจที่แสดงออกต่อเพื่อนร่วมงาน
8. ทักษะและความร่วมมือ พิจารณาถึงท่าทีและความรู้สึกที่มีต่องาน เพื่อนร่วมงานตลอดจนความร่วมมือช่วยเหลือที่ให้แก่มุคคละหรือสถาบันเหล่านี้

สมาน รั้งสิโยภฤกษ์ (2535) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินบุคคลไว้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน
2. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน
4. ความสามารถในการเรียนรู้งาน
5. ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
6. ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น
7. การติดต่อกับผู้อื่น
8. การตัดสินใจ
9. คุณสมบัติในการเป็นผู้นำ
10. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
11. ความซื่อสัตย์สุจริต
12. บุคลิกลักษณะ

13. ทักษะติดต่องานและการให้ความร่วมมือ
14. ความถนัดในการปฏิบัติงาน

วีรวรรณ อัสวไพบูลย์ (2539) ได้ทำการวิจัยโดยการรวบรวมตัวบ่งชี้การประเมินผลงานของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ของไทย สามารถสรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ที่ใช้มีดังนี้

1. ปริมาณและคุณภาพงาน
2. ความรู้ความสามารถ
3. ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
4. สัมพันธภาพกับผู้อื่น
5. การจัดระบบงาน
6. บุคลิกภาพในการทำงาน
7. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
8. การวางแผน
9. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
10. ความซื่อสัตย์
11. การอุทิศตนในการทำงาน
12. ความเป็นผู้นำ
13. การสื่อข้อความและการสั่งการ

สมชัย แซ่จิ่ง (2539) ได้ทำการวิจัยและสรุปตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไว้ดังนี้

1. คุณภาพงาน
2. ความรู้ในงาน
3. ความรับผิดชอบในงาน
4. ความเชื่อถือไว้วางใจได้
5. สุขภาพและบุคลิกภาพ
6. การตรงต่อเวลา
7. การตัดสินใจและแก้ปัญหา
8. ความซื่อสัตย์
9. การอุทิศตนในการทำงาน
10. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

11. ความเป็นผู้นำ
12. การวางแผนและจัดระบบงาน
13. การสื่อความ
14. ความร่วมมือ

มานพ สวามิชัย (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานว่ามีดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ โดยพิจารณาถึงความรู้เกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบและงานที่เกี่ยวข้อง
2. คุณภาพงาน พิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายว่าสามารถทำได้ถูกต้องเรียบร้อยมีประสิทธิภาพผลเรียบร้อยดี และตรงตามเป้าหมายของงาน
3. ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ พิจารณาถึงความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และการติดตามดูแลควบคุมผลงานที่ได้ปฏิบัติไป รวมทั้งความกล้าที่จะรับผิดชอบในข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของตน
4. การวางแผนงาน พิจารณาถึงความสามารถในการกำหนดแผนงานตลอดจนการมอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องและแก้ไขงานที่ผิดพลาดจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
5. ความเป็นผู้นำ พิจารณาถึงความสามารถในการปกครองของผู้บังคับบัญชาว่า สามารถจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาร่วมใจกันทำงานได้อย่างเต็มใจหรือไม่
6. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาถึงความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยปัญหาและมีความกล้าในการตัดสินใจ รวมทั้งความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง
7. การสื่อข้อความ พิจารณาถึงความสามารถในการถ่ายทอดความคิดเห็นทั้งในด้านการพูด การเขียน รวมทั้งความสามารถในการรับข่าวสารทั้งการอ่านและการฟัง
8. การพัฒนาผู้บังคับบัญชา พิจารณาถึงความพยายามที่จะส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

## 5. การปฏิบัติงานในองค์กร

เมื่อมีการวิเคราะห์ถึงประสิทธิผลขององค์กรจากระดับของบุคคลก็จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติที่ดีมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าปราศจากเสียซึ่งการปฏิบัติงานในระดับดีกว่าปกติในทุกระดับขององค์กรแล้ว การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรและความสำเร็จย่อมเป็นไปได้ยากหรือเป็นไปได้เลย

Steers (1977) เสนอว่า ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กร ประกอบไปด้วย

1. ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (trait) และความสนใจของบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้ร่วมกันเป็น

เครื่องกำหนดสมรรถนะ (capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงไปได้

2. ความชัดเจนของบทบาทและการยอมรับ ปัจจัยที่มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานคือ ความมากน้อยของความเข้าใจและการยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย

การบริหารงานถ้าพิจารณาในระดับปฏิบัติการอาจแบ่งองค์ประกอบได้เป็นสองส่วน คือ เรื่องระบบการทำงานกับเรื่องคน คือ งานกับคนจะต้องดำเนินงานควบคู่ ผสมผสานให้สอดคล้องกันอยู่ตลอดเวลา งานจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานคือ ได้ผลงานดี ในขณะที่เดียวกันก็ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์จำนวนมากยืนยันว่าเป็นเรื่องไม่ถ่วงนักในการหาวิธีการที่ใช้ได้ผลอย่างแท้จริง ในเรื่องระบบและวิธีดำเนินการทางด้านคน ที่เรียกกันว่า Human system หรือ Human process ซึ่งปัจจุบันนักวิชาการด้านการบริหารงานและพฤติกรรมศาสตร์ได้ให้ความสนใจในระบบและกระบวนการที่เกี่ยวกับคนในการทำงานในองค์กร และได้เป็นเรื่องการทำงานแบบเป็นทีมงาน (team working) หรือการทำงานเป็นกลุ่มงาน เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ซึ่งหลักสำคัญของการทำงานเป็นทีมอยู่ที่การบริหารหรือการจัดการโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม (participation) ยึดหลักการร่วมมือกัน (co-operation) (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532)

กระบวนการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการกำหนดงานให้ชัด กำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน กำหนดให้มีการรายงานผลงาน ให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ส่วนระบบทางด้านคนต้องสัมพันธ์กับเรื่องการมีส่วนร่วม เรื่องพฤติกรรมแรงจูงใจในการทำงานเป็นกลุ่มบทบาทของผู้บริหาร และผู้นำกลุ่มทีมงานที่มีประสิทธิภาพทุกคนในทีมจะต้องมีความคิด มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งทีมงานจะมีพฤติกรรมดังกล่าวได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้นำทีมหรือหัวหน้าทีมงาน สมาชิกของทีมงาน และแบบแผนของกลุ่มหรือการจัดทีมงานที่จะช่วยให้สมาชิกรู้เป้าหมายและขั้นตอนในการทำงานร่วมกัน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532) และการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพควรมีหลักการในการปฏิบัติ คือ มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่แน่นอน มีการเลือกสรรทีมงาน ประชุมร่วมกัน การยอมรับแนวความคิดต่างๆ ให้เกียรติซึ่งกันและกันพร้อมที่จะปฏิบัติตามมติส่วนใหญ่ ตระหนักถึงปัญหา มีการประนีประนอม ไม่เอาเปรียบกัน ทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทีม สมาชิกมีความอิสระพอสมควร ให้อภัยซึ่งกันและกัน มีความอดทนรอผลสำเร็จในระยะยาว ซื่อสัตย์และจริงใจ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายและเสียสละเพื่อส่วนรวม (ชัชชนะ ไชวินทะ, 2541)

การปรับปรุงประสิทธิผลในการทำงานต้องมีการวางแผนล่วงหน้า พนักงานทุกคนต้องได้รับโอกาสที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการต้องมีการพัฒนาความเป็นผู้นำในทุกระดับชั้นขององค์กร การทำงานเป็นทีมดูเหมือนจะเป็นประเด็นหลักในการวางแผนปรับปรุงประสิทธิผล การปรับปรุงงานและแผนการปรับปรุงการดำเนินการล้วนเป็นตัวอย่างของการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น ทีมเหล่านี้พบปะกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยมุ่งหาวิธีการที่จะนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิผลในการทำงาน

ลักษณะของการทำงานเป็นทีม คือ การแบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน กิจกรรมที่จะเสริมความร่วมมือในงาน การใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ร่วมกัน และการหลีกเลี่ยงการทำงานซ้ำซ้อน การทำงานเป็นทีมนั้นผลงานที่ได้จากทีมจะมากกว่าผลงานของแต่ละคนที่ทำเดี่ยวๆ มารวมกัน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุดในการปรับปรุงประสิทธิผลในการทำงาน เป็นผลให้สมาชิกกลุ่มพร้อมที่จะร่วมในกิจกรรมกลุ่ม และเมื่อมีส่วนร่วมก็มีความผูกพันและความผูกพันนี้เองที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

### ยุทธวิธีการเลือกสรรบุคคล

แนวความคิดในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานไม่ว่ายุคใดสมัยใดต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถ ความถนัด มีประสบการณ์ และบุคลิกภาพ ทั้งนี้เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติการแบบประเพณีนิยมที่นำมาใช้ในสมัยแรกๆ มักจะเน้นพฤติกรรมส่วนบุคคล (personal traits) เช่น ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการทำงานโดยอิสระ ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ ความจริงใจ สักยภาพของการเป็นผู้นำ ความเฉลียวฉลาด เป็นต้น ในปัจจุบันนี้บางองค์การที่มีความก้าวหน้ามักจะเป็นการประเมินที่ผลงาน (evaluation of work results) ความสำเร็จของงาน (job achievement) มากกว่าพฤติกรรมส่วนบุคคล ทั้งนี้เพราะถือว่าการประเมินผลงานตรงต่อเป้าหมายและมีค่ามากกว่าโดยเฉพาะจุดมุ่งหมายต่อการให้คำแนะนำปรึกษาหรือการพัฒนา (เกสสินี หงสนันท์, 2530)

จากผลงานวิจัยของ National Industrial Conference Board Management-Record (อ้างอิงในเกสสินี หงสนันท์, 2530) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบต่างๆ ในการประเมินบุคคล คือ กลุ่ม 1 องค์ประกอบที่มักใช้เป็นประจำประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพงาน กลุ่ม 2 องค์ประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสม่ำเสมอ การตรงต่อเวลา ความรอบคอบระมัดระวัง เป็นต้น กลุ่ม 3 องค์ประกอบด้านลักษณะอุปนิสัยของปัจเจกชนประกอบด้วย ความร่วมมือ ความเชื่อถือได้ ทักษะบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ เป็นต้น

### ตอนที่ 5 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เทคนิคที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีทั้งหมด 3 เทคนิค ได้แก่ การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม ซึ่งแต่ละเทคนิคมีสาระสำคัญ ดังนี้

#### 1. การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการอันหนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความนึกคิด จิตใจ และพฤติกรรมของมนุษย์ รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนั้นๆ และยังทำให้ทราบถึงปฏิกริยาของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า การสนทนากลุ่มมีลักษณะเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างกว้างขวางของผู้เข้าร่วมสนทนากันเองและนักวิจัย การถกประเด็นสนทนามีความเป็นอิสระใน

การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการโต้แย้งปัญหาหรือหัวข้อของการสนทนาถูกกำหนดโดยนักวิจัย (จอห์น โนเดล, อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รงค์ และ นิพนธ์ เทพวัลย์, 2530 อ้างถึงใน วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และ โยธิน แสงวงศ์, 2536)

การสนทนากลุ่มมีวิวัฒนาการมาจากการนั่งสนทนากลุ่มย่อย (Small Group Discussion, Focused Interview) ของนักวิจัยในเชิงคุณภาพกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยทั่วไป เพียงแต่กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (สมาชิกกลุ่มสนทนา) โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกเข้ากลุ่ม นอกจากนี้ยังกำหนดเวลาของการสนทนา สถานที่ และบรรยากาศของการสนทนาให้เป็นกันเองมากที่สุด

### ความหมายของการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม คือ การรวบรวมข้อมูลจากการนั่งสนทนากับผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) เป็นกลุ่ม ซึ่งผู้ร่วมสนทนากลุ่มนี้จะได้มาจากการเลือกสรรตามหลักเกณฑ์ที่นักวิจัยกำหนดไว้ว่าจะเป็นผู้ที่สามารถให้คำตอบตรงประเด็นและสามารถตอบวัตถุประสงค์ที่สนใจศึกษามากที่สุด ขนาดของกลุ่มวงสนทนาควรประกอบด้วยผู้เข้าร่วมสนทนา 7-8 คน ซึ่งนับว่าเป็นขนาดที่กำลังเหมาะที่จะก่อให้เกิดการถกประเด็นปัญหาและการเสวนากลุ่ม

### องค์ประกอบของการจัดสนทนากลุ่ม

1. สิ่งแรกที่ต้องทำคือการกำหนดเรื่องที่จะทำการศึกษา
2. กำหนดประเด็นหรือตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นแนวในการดำเนินการสนทนา
3. แนวคำถามหรือกรอบคำถาม คือ แนวทางในการสนทนากลุ่มซึ่งได้จากการนำคำถามที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นข้อย่อยจัดลำดับให้เป็นขั้นตอนและจัดตามลำดับความคิดเป็นหมวด
4. แบบคัดเลือกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา แบบคัดเลือกอาจทำเป็นแบบสอบถาม หรือเป็นตารางคัดเลือกก็ได้ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่ผู้วิจัยจะกำหนด
5. บุคลากรในการจัดสนทนากลุ่ม ในการจัดสนทนากลุ่มแต่ละครั้งควรประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้
  - 5.1 พิธีกร (Moderator) เป็นผู้ถามคำถามและเป็นผู้นำตลอดจนกำกับการสนทนาของกลุ่มให้เป็นไปตามแนวทางของหัวข้อการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนละเอียดที่สุดในเวลาที่กำหนด
  - 5.2 ผู้จัดบันทึกคำสนทนา จะทำหน้าที่จดทุกคำพูดที่จะจดบันทึกตลอดจนการจดอาจปฏิกิริยาท่าทางของสมาชิกผู้เข้าร่วมกลุ่มด้วย
  - 5.3 เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป เป็นบุคคลที่คอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่อยู่ในกลุ่มสนทนา บริการน้ำดื่ม อาหารว่าง บันทึกลงทะเบียน เปลี่ยนเบาะ
5. อุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูล คือ เทปบันทึกเสียง ควรจะใช้ 2 เครื่อง บันทึกข้อมูลเหลื่อมล้ำกัน

ประมาณ 5 นาที เพื่อที่จะได้บันทึกข้อมูลส่วนที่เสียไปในระหว่างการเปลี่ยนเทป นอกจากนี้ยังต้องใช้ ดินสอ ปากกา ยางลบ ฯลฯ ในการบันทึกคำสนทนาด้วย

6. อุปกรณ์เสริมการสนทนากลุ่ม เช่น รูปภาพ อุปกรณ์ต่างๆ ที่จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้เข้าใจเรื่องมากยิ่งขึ้น รวมถึงอาหารว่าง เช่น น้ำดื่ม ของหวาน ผลไม้ ที่สมควรบริการให้แก่สมาชิกกลุ่มสนทนา

7. สถานที่ที่จะจัดสนทนากลุ่มควรมีการกำหนดให้แน่นอน ต้องสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงรบกวน เป็นต้น

6. ของกำนัลหรือของที่ระลึก มอบไว้ก่อนจากกัน ให้ไว้เพื่อแสดงความขอบคุณที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้สละเวลาอันมีค่าของเขามาร่วมสนทนากับเรา

7. ระยะเวลาของการดำเนินการจัดสนทนากลุ่มพิธีกรควรจะใช้เวลาในการสนทนาไม่เกิน 2 ชั่วโมง 30 นาที เพราะถ้าช้าหรือนานกว่านี้สมาชิกกลุ่มจะเหนื่อยล้า

### การดำเนินการสนทนากลุ่ม

เมื่อสมาชิกกลุ่มมาพร้อมกันแล้วก็เริ่มดำเนินการสนทนา โดยผู้ดำเนินการสนทนาในที่นี้คือ พิธีกร แนะนำตนเองและทีมงาน อันประกอบด้วย ตัวพิธีกร ผู้จัดบันทึก และผู้บริการทั่วไป บางครั้งถ้ามีผู้สังเกตการณ์ (observer) ก็แนะนำให้สมาชิกกลุ่มสนทนา รู้จักด้วย แล้วอธิบายถึงจุดมุ่งหมายในการสนทนา วัตถุประสงค์ของการศึกษา และบอกให้ทราบว่าจะมีการบันทึกเทปคำสนทนา ตลอดจนการถกประเด็นปัญหา นอกจากนี้ก็จะมีผู้คอยจดบันทึกคำสนทนาด้วยแล้วจึงเริ่มเกริ่นนำด้วยคำถามอุ่นเครื่องสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง แล้วเริ่ม คำถามในแนวการสนทนาที่จัดเตรียมไว้ ชักไขว้ไล่เลียงคำถามโดยการทิ้งช่วงให้มีการถกประเด็นและโต้แย้งกันให้พอสมควรพยายามสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในกลุ่ม ผู้เข้าร่วมวงสนทนาด้วยตนเอง อย่าชักคนใดคนหนึ่งจนเกินไป แต่เป็นการสร้างประเด็นปัญหาถามทั้งกลุ่มให้กลุ่มถกประเด็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ถ้าไม่จำเป็นอย่าชักรายตัว เว้นแต่ว่าจะต้องการคำตอบเนื่องให้ได้ชักรายละเอียดเชิงเหตุผลออกมาให้ได้

### ข้อดีของการจัดสนทนากลุ่ม

1. ก่อให้เกิดการเสวนากันในเรื่องที่สนใจ ไม่มีการปิดบัง หรือไม่ค่อยปิดบังเพราะทุกๆ คนก็เปิดเผยเรื่องเดียวกันออกมา

2. การสนทนากลุ่ม จะเป็นการสร้างบรรยากาศให้สมาชิกกลุ่มกล้าคุย กล้าแสดงความคิดเห็น

3. คำตอบจากการสนทนากลุ่มมีลักษณะเป็นคำตอบเชิงเหตุผลคล้ายๆ กับการรวบรวมข้อมูลแบบเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้เป็นประโยชน์เสริมในการอธิบายข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ

4. ประหยัดเวลาและงบประมาณของนักวิจัยในการศึกษาเชิงคุณภาพ

5. ทำให้ได้รายละเอียดสามารถตอบคำถามประเภททำไม และอย่างไรได้อย่างแตกฉานลึกซึ้งและในประเด็นหรือเรื่องที่ไม่ได้คิดหรือเตรียมไว้ก่อนก็ได้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนักวิจัยก็จะอ่านจากบทสนทนาที่ถอดเทปออกมา แล้วก็จัดคำตอบที่ละเอียดที่สุดและให้เหตุผลที่ดีที่สุดลงในกระดาษจดข้อมูล (card) ซึ่งจัดทำไว้แล้วเขียนเรียงคำตอบไว้ในเครื่องหมายคำพูดว่าเป็นคำพูดของใคร กลุ่มไหน จัดเมื่อไร เรียงเอาไว้ในคำถามเรื่องอะไร ทำให้เป็นระบบเดียวกัน แล้ววิเคราะห์โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เหมือนกับการตีความหรือวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพอื่น ๆ เช่นกัน ถ้ามีผู้วิเคราะห์หลายคนและมีความคิดเห็นไม่ตรงกันหรือแปลผลไม่ตรงกัน ก็จะกลับไปฟังรายละเอียดจากเทปใหม่เพื่อความกระจ่างนั่นเอง การที่มีการถกประเด็นปัญหาในคำตอบของสมาชิกกลุ่มจะเป็นการช่วยลดความลำเอียงในการตีความของนักวิจัยเพราะคำตอบแต่ละคำตอบควรจะมีการให้เหตุผลตามมาเสมอ ประกอบกับในการศึกษาแต่ละเรื่องจะจัดสนทนาหลายกลุ่ม ดังนั้นจึงสามารถนำคำตอบในเรื่องเดียวกันมาตรวจสอบความชัดเจนของเหตุผลกันได้

## 2. การสัมภาษณ์ (Interview)

การสัมภาษณ์เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าที่ใช้กันโดยทั่วไปในแขนงวิชาทางสังคมศาสตร์ เป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายเป็นหลัก ฉะนั้น จึงใช้ได้ทั่วไปโดยไม่จำกัดว่าผู้ให้ข้อมูลจะมีระดับการศึกษาสูงต่ำเพียงใด ลักษณะสำคัญของการสัมภาษณ์ คือ มีความยืดหยุ่น ผู้สัมภาษณ์มีโอกาสอธิบายขยายความหรือซักถามคำถามเพิ่มเติมต่อกันเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจจุดประสงค์ของผู้สัมภาษณ์ ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ในขณะที่สัมภาษณ์สามารถสังเกตพฤติกรรมต่างๆ ของผู้ตอบได้ ผู้สัมภาษณ์มีโอกาสสังเกตสีหน้าท่าทาง ความรู้สึก ปฏิภาณที่ ซ่อนเร้นไว้ในใจที่แสดงออกมาในขณะที่พูดและไม่พูด (สุภางค์ จันทวานิช, 2531)

### ประเภทของการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยอาจแบ่งออกได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) การสัมภาษณ์แบบนี้มีลักษณะคล้ายกับการใช้แบบสอบถาม และเป็นวิธีที่ใช้ได้ค่อนข้างง่ายสำหรับนักสัมภาษณ์เพราะคำถามต่างๆ ได้ถูกกำหนดเป็นแบบสัมภาษณ์ขึ้นไว้ประกอบการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า

2. การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (informal interview) การสัมภาษณ์แบบนี้เป็นวิธีการที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ และเป็นแบบที่มักจะควบคู่กับการสังเกตแบบมีส่วนร่วมมักจะใช้กับการวิจัยทางชาติพันธุ์วรรณา ซึ่งต้องการข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งเกี่ยวกับวัฒนธรรมของกลุ่มชน ข้อมูลที่ได้ต้องถูกนำมาศึกษาวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพและเข้าใจปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม



### ขั้นตอนของการสัมภาษณ์

**การเตรียมการสัมภาษณ์** ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไปสัมภาษณ์ เตรียมงานขั้นต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง วางแผนการสัมภาษณ์โดยเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า กำหนดเวลาสัมภาษณ์ให้เหมาะสม ซ้อมสัมภาษณ์บุคคลอื่น เพื่อจะได้แก้ไขคำถามให้สมบูรณ์ถูกต้อง เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ติดต่อกับผู้ถูกสัมภาษณ์โดยนัดหมายเวลาไว้ล่วงหน้า

**ขั้นเริ่มการสัมภาษณ์** มีขั้นตอนคือ แนะนำตนเองต่อผู้ถูกสัมภาษณ์ สร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์พร้อมให้คำสัญญาว่าจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ ถ้าจำเป็นต้องจัดบันทึก หรือใช้เครื่องบันทึกเสียง ต้องแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบ

**ขั้นสัมภาษณ์** นักวิจัยควรปฏิบัติดังนี้ ใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้า ควรเป็นนักฟังที่ตั้งใจฟังและติดตาม ใช้ภาษาที่สุภาพเข้าใจง่าย ทำให้ผู้สัมภาษณ์รู้สึกว่าจะเปิดเผยระหว่างการสัมภาษณ์เป็นเรื่องพิเศษ เฉพาะตัว

**ขั้นบันทึกข้อมูลและสิ้นสุดการสัมภาษณ์** ควรจัดบันทึกข้อมูลตามเป็นจริง รีบบันทึกการสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์หลังจากการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นทันที รวบรวมข้อมูลและเอกสารต่างๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์แนบไว้กับบันทึกการสัมภาษณ์ด้วย

วิธีการสัมภาษณ์มีจุดเด่นตรงเป็นวิธีการที่ใช้ได้กับผู้ให้ข้อมูลทุกคนไม่ว่าจะอ่านออกเขียนได้หรือไม่ เป็น วิธีที่นักวิจัยได้เผชิญหน้ากับผู้ให้สัมภาษณ์ทำให้สามารถอธิบายคำถามให้ผู้ตอบเข้าใจชัดเจนได้และใช้คำถามเพิ่มเติมหรือต่อถามเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนได้มากขึ้นและสามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้ตอบได้ด้วย

### 3. แบบสอบถาม (Questionnaire)

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ตอบเติมคำตอบเอง ปกติจะมีรายการข้อความหรือคำถามหลายหัวข้อรวมกัน ในบางครั้งแทนที่จะเป็นข้อความก็เป็นภาพ แบบสอบถามเริ่มใช้ในปี ค.ศ. 1839 เพื่อวัดความคิดเห็นต่างๆ หรือวัดความจริงที่ยังไม่ทราบ ผลจากแบบสอบถามจะนำไปเปรียบเทียบกับความจริง (อุทุพร (ทองอุไทย) จามรมาน, 2530)

แบบสอบถามแตกต่างจากเครื่องมืออื่นที่จุดมุ่งหมายในการใช้ เพราะแบบสอบถามได้รับการออกแบบเพื่อวัดความคิดเห็นและความจริงที่ยังไม่ทราบ

#### ข้อดีของแบบสอบถาม

1. ค่าลงทุนน้อยกว่า
2. ถึงมือผู้รับแน่นอน ถ้ามีที่ทำการไปรษณีย์
3. สะดวกถ้าใช้กับคนจำนวนมาก
4. การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้ง่ายกว่าการสัมภาษณ์

5. ผู้ตอบต้องตอบข้อความที่เหมือนกันและแบบฟอร์มเดียวกันเป็นการควบคุมสภาวะที่คล้ายกัน ทำให้สรุปผลได้ดีกว่าการสัมภาษณ์

### หลักการเขียนคำถามโดยทั่วไป

หลักในการเขียนข้อความหรือข้อความถามในแบบสอบถามมีดังนี้ คือ

1. ต้องมีจุดมุ่งหมายที่จำเพาะและชัดเจนว่าต้องการถามอะไรบ้าง
2. ต้องรู้ลักษณะของข้อมูลที่จะได้จากแบบสอบถามจะได้ข้อมูลประเภทใดบ้าง เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

หรือคุณภาพ

3. ภาษาที่เขียนต้องชัดเจน ใช้ศัพท์ง่ายๆ
4. มีการวางแผนการสร้างแบบสอบถาม และค้นคว้าข้อความต่างๆ จากแหล่งที่เกี่ยวข้อง
5. ทำการตรวจสอบข้อความเหล่านี้ว่าใช้ได้หรือไม่ จัดลำดับข้อให้ต่อเนื่องเกี่ยวข้องกันก่อนทำการใช้
6. ศึกษาว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นใคร มีความสามารถและตั้งใจตอบหรือไม่

### การออกแบบสอบถามให้สะดวกน่าสนใจ

หลักในการทำให้ฟอร์มแบบสอบถามดูน่าสนใจและดูน่าตอบมีหลักดังนี้

1. รูปร่างและขนาดของแบบฟอร์มและตัวอักษรเหมาะสมได้ขนาดเรียบร้อยน่าอ่านและอ่านง่าย
2. เรียงเลขข้อและหน้าอย่างมีระเบียบ เว้นระยะให้สะดวกแก่การอ่าน
3. มีคำแนะนำในการตอบอย่างชัดเจน พร้อมตัวอย่าง (ถ้ามี)
4. ควรเริ่มคำถามที่ผู้ตอบอยากจะตอบเป็นการให้กำลังใจไว้ก่อน
5. ข้อความสำคัญๆ ไม่ควรเรียงไว้ตอนท้ายของแบบสอบถาม
6. การใช้กระดาษสีจะช่วยให้มองดูน่าสนใจ เช่น สีชมพู สีฟ้า สีเหลือง
7. อาจมีสัญลักษณ์อื่นๆ ช่วย เช่น ลูกศร หรือรูปภาพ
8. ความหนาของแบบสอบถามนั้น ถ้าเป็นแบบสอบถามที่ดูหนาเกินไปก็ย่อมจะทำให้ผู้ตอบไม่อยากจะตอบ

เนื้อหาในแบบสอบถามต้องเกี่ยวข้องกับผู้ตอบและผู้ตอบมีความสามารถที่จะตอบได้

9. ควรมีจดหมายนำแบบสอบถาม ในจดหมายควรอธิบายจุดมุ่งหมายและความสำคัญของการตอบซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

10. ถ้าเป็นการส่งทางไปรษณีย์ ควรสอดซอง แสตมป์ พร้อมกับจำหน่ายซองเพื่อส่งกลับคืนได้อย่างสะดวกเรียบร้อยด้วย

### การส่งแบบสอบถาม

การส่งแบบสอบถามเป็นเรื่องสำคัญ เพราะการส่งแบบสอบถามอย่างไม่มีหลักเกณฑ์จะมีผลต่ออัตราการตอบแบบสอบถาม ตัวประกอบที่ทำให้ผลต่ออัตราการตอบแบบสอบถามและการส่งคืนกลับมา ได้แก่

1. ความสนใจของผู้ตอบต่อแบบสอบถาม ความเรียบร้อยและความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ลักษณะของแบบสอบถาม ต้องเป็นแบบสอบถามที่ดี
3. ความหนาของแบบสอบถาม ไม่ควรจะมีความหนามากนัก
4. จำหน่ายของถึงผู้รับและติดแสตมป์สำหรับส่งคืนกลับมา
5. มีจดหมายนำอธิบายความสำคัญของแบบสอบถาม จุดมุ่งหมายของการวิจัย ความสำคัญของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์
6. บอกสถานที่ เบอร์โทรศัพท์ ชื่อผู้ส่งแบบสอบถามให้ชัดเจน

### การติดตามแบบสอบถาม

หลังจากที่ส่งแบบสอบถามไปแล้ว ควรให้เวลาระยะหนึ่งจึงค่อยทำการติดตามแบบสอบถาม จากการวิจัยของ NEA พบว่า ระยะเวลาที่พอเหมาะในการรอแบบสอบถามนั้นควรเป็น 2 สัปดาห์ ผู้ที่มีได้ส่งแบบสอบถามคืนมาภายใน 2 สัปดาห์ ก็มักจะไม่ได้ส่งกลับคืนมาเลย จึงดำเนินการติดตามแบบสอบถามคืน และจากการวิจัยเรื่องเดียวกันพบว่า ควรติดตาม 5 ครั้งเป็นอย่างมาก หลังจากติดตามครั้งที่ 5 แล้ว และผู้ตอบยังมีได้ส่งแบบสอบถามคืน ก็เลิกความพยายามได้

เทคนิคการติดตามแบบสอบถามคืนมีหลายอย่าง เช่น ใช้จดหมาย ไปรษณียบัตร การ์ด โทรศัพท์ จากการวิจัยพบว่า การใช้โทรศัพท์และจดหมายติดตาม ช่วยให้ได้แบบสอบถามเพิ่มขึ้น

การใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลเป็นการประหยัดแรงงาน เวลา และทรัพยากร ได้ข้อมูลปฐมภูมิ และมีรูปแบบข้อคำถามเป็นแบบเดียวกัน ผู้ตอบมีอิสระในการตอบ ส่วนข้อจำกัดของแบบสอบถาม คือ ไม่อาจรับประกันได้ว่าข้อมูลที่ได้เป็นคำตอบจากใจจริงของผู้ตอบ และผู้ตอบมักไม่ให้ความร่วมมือ นักวิจัยมักไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบจำนวนที่ส่งไป และการใช้แบบสอบถามนี้ไม่สามารถใช้ได้กับผู้ตอบที่อ่านและเขียนไม่ได้

## ตอนที่ 6 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis)

### และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (canonical correlation analysis)

#### 1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้สรุปเกี่ยวกับแนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไว้ดังนี้

ในปัจจุบันนักวิจัยเริ่มใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) แทนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) กันมากขึ้น สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ EFA มีรูปแบบวิธีการวิเคราะห์ที่หลากหลายและได้ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกัน นอกจากนี้ EFA มีข้อดกลงเบื้องต้นที่เข้มงวด และไม่ตรงตามความเป็นจริง เช่น ข้อดกลงเบื้องต้นที่ว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นผลมาจากองค์ประกอบร่วมทุกตัว ส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนของตัวแปรไม่สัมพันธ์กันรวมทั้งสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นแปลความหมายได้ยาก เทคนิค CFA เป็นการ

วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีการปรับปรุงจุดอ่อนของ EFA ได้เกือบทั้งหมด ข้อตกลงเบื้องต้นของ CFA มีความสมเหตุสมผลตรงตามความเป็นจริงมากกว่าใน EFA นักวิจัยต้องมีทฤษฎีสันับสนุนในการกำหนดเงื่อนไขบังคับ (constraints) ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักองค์ประกอบและเมื่อได้ผลการวิเคราะห์แล้วยังมีการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์อีกด้วย รวมทั้งยังมีการตรวจสอบโครงสร้างของโมเดลว่ามีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มตัวอย่างหลายๆ กลุ่มหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการใช้ CFA มี 3 ข้อ คือ ประการแรก นักวิจัยใช้เทคนิค CFA เพื่อ ตรวจสอบทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ประการที่สองใช้เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบ และ ประการที่สามใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างตัวแปรใหม่

ขั้นตอนการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบไม่ว่าจะเป็นเทคนิค EFA และ CFA มี 4 ขั้นตอนเช่นเดียวกันคือ

#### 1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล CFA

ข้อมูลจำเพาะที่นักวิจัยต้องกำหนดตามโมเดลมีดังนี้

ก. จำนวนองค์ประกอบร่วม

ข. ค่าของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างองค์ประกอบร่วมหรือค่าของสมาชิกในเมทริกซ์ PH ของโปรแกรมลิสเรล

ค. เส้นทางแสดงอิทธิพลระหว่างองค์ประกอบร่วม K และตัวแปรสังเกตได้ X

ง. ค่าของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าของสมาชิกในเมทริกซ์ TD ของโปรแกรมลิสเรล

การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล CFA จะช่วยลดจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าให้น้อยลง ทำให้โปรแกรมลิสเรลสามารถแก้สมการหาค่าตัวไม่ทราบค่า (unknown) ได้เป็นค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ต้องการได้

#### 2. การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล CFA

วิธีการตรวจสอบว่าโมเดล CFA ระบุได้ค่าเดียวหรือไม่เป็นการตรวจสอบตามเงื่อนไข 3 แบบ ดังนี้

2.1 เงื่อนไขจำเป็นของการระบุได้พอดี เงื่อนไขจำเป็นของการระบุได้พอดีของโมเดลลิสเรล คือ กฎที่ ซึ่งมีความว่า โมเดลลิสเรลระบุได้พอดีเมื่อจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่ามีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ จำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ( $t$  น้อยกว่าหรือเท่ากับ  $(NI)(NI+1)/2$ ) เมื่อ  $t$  เป็นจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า NI เป็นจำนวนตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลลิสเรล

2.2 เงื่อนไขพอเพียงของการระบุได้พอดี ซึ่งมีกฎ 3 ข้อ คือ ก) เมทริกซ์ PH ต้องเป็น เมทริกซ์สมมาตร และเป็นบวกแน่นอน ข) เมทริกซ์ TD ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยงและ ค) เมทริกซ์ LX ต้องมี

ค่าลำดับชั้น (rank) เท่ากับจำนวนองค์ประกอบลบด้วยหนึ่ง และสมาชิกในแต่ละหลัก (column) ของเมทริกซ์ LX ต้องมีสมาชิกอย่างน้อย (NK-1) ตัวที่เป็นพารามิเตอร์กำหนด

### 2.3 เงื่อนไขจำเป็นและพอเพียงของการระบุได้พอดี

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลสำหรับเทคนิค CFA เหมือนกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลสำหรับโมเดลลิสเรลทั่วไป เมื่อนักวิจัยได้เตรียมข้อมูลกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล และตรวจสอบการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลแล้ว งานขั้นต่อไปเป็นการทำงานของคอมพิวเตอร์เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ และการตรวจสอบความตรงของโมเดล จากนั้นนักวิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์มา สร้างสเกล องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์โมเดล CFA มีดังนี้

- ก. เมทริกซ์ LX ซึ่งเป็นค่าประมาณพารามิเตอร์นำหน้าองค์ประกอบ
- ข. เมทริกซ์ PH ซึ่งเป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ
- ค. เมทริกซ์ TD ซึ่งเป็นเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อน
- ง. ค่าดัชนีตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA แบบต่างๆ ค่าดัชนีวัดด้วยไค-สแควร์จะมีค่าต่ำ และเส้นกราฟของเศษในรูปคะแนนมาตรฐานกับควอนไทล์ปกติ จะมีความชันกว่าเส้นทแยงมุม จึงสรุปได้ว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- จ. เมทริกซ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งเป็นเมทริกซ์ของค่าสัมประสิทธิ์ที่นักวิจัยต้องนำไปสร้างสเกลองค์ประกอบต่อไป

สามารถสรุปได้ว่า เทคนิคการวิเคราะห์ CFA มีจุดเด่นเหนือกว่าเทคนิค EFA รวม 5 ประการ คือ ประการแรกเทคนิค CFA มีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น และข้อตกลงเบื้องต้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าเทคนิค EFA ประการที่สองเทคนิค CFA เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทฤษฎีรองรับการวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์มีความหมายแปลความหมายได้ง่ายกว่าเทคนิค EFA ประการที่สาม เทคนิค CFA มีกระบวนการตรวจสอบความตรงของโมเดลที่ชัดเจน ประการที่สี่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ รวมทั้งผลการทดสอบนัยสำคัญของพารามิเตอร์ และประการสุดท้ายจากจุดเด่นทั้งหมดทำให้เทคนิค CFA เป็นเครื่องมือที่นักวิจัยนำมาใช้ในการศึกษาคุณภาพของแบบวัดได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังสรุปจุดด้อยของเทคนิค CFA ได้ 3 ประการ คือ ประการแรก การประมาณค่าพารามิเตอร์ใช้กระบวนการคำนวณทวนซ้ำ และเมื่อได้ผลการวิเคราะห์หว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าน้อยที่สุด ยังอาจมีปัญหาว่าอาจยังมีฟังก์ชันความกลมกลืนเป็นแบบอื่นอีกได้ ประการที่สอง ค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดล CFA อาจอยู่นอกพิสัยที่ควรจะเป็น ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้อาจมีค่ามากกว่าหนึ่ง และความแปรปรวนมีค่าติดลบ ปัญหาเหล่านี้อาจเกิดเนื่องจากการกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลไม่ถูกต้อง การแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นแบบปกติ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเล็กเกินไป และโมเดลเกือบจะระบุไม่ได้พอดี ประการสุดท้าย คือ การวิเคราะห์ค่อนข้างซับซ้อนและใช้เวลาในการวิเคราะห์ค่อนข้างนาน สำหรับจุดอ่อนประการสุดท้ายนี้

โปรแกรมลิสมัลได้พัฒนาการกำหนดค่า เริ่มต้นของพารามิเตอร์ ซึ่งช่วยให้ประหยัดเวลาการคำนวณของคอมพิวเตอร์ไปได้มาก

## 2. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (canonical correlation analysis)

### 1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์คาโนนิกอล

การใช้สถิติประเภทนี้ใช้เมื่อผู้วิจัยมีความต้องการจะพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยที่แต่ละกลุ่มต้องมีตัวแปรที่มากกว่าหรือเท่ากับสองตัวขึ้นไป ข้อมูลที่จะนำมาใช้กับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (canonical correlations) ต้องเป็นข้อมูลที่มีระดับการวัดเป็นช่วงคะแนนหรือการจำแนกประเภท สามารถนำมาวิเคราะห์ได้โดยกำหนดเป็นเวกเตอร์ที่มีการให้รหัสแบบ 0, 1 (อำนาจ เลิศขันธ์, 2545) สถิติประเภทนี้ได้กำหนดให้มีแนวคิดเบื้องต้น คือ การหาค่าฟังก์ชันเชิงเส้นตรงเพื่อใช้เป็นสมการทำนาย (canonical variate) จำนวนสองสมการ สมการหนึ่งมาจากตัวแปรชุด  $X_i$  อีกสมการหนึ่งมาจากตัวแปรชุด  $Y_i$  ซึ่ง  $i$  มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 2

การหาค่าสหสัมพันธ์แบบคาโนนิกอลจะใช้สัญลักษณ์  $R_c$  ตัว  $c$  ย่อมาจาก canonical variates ซึ่งมีความหมายเป็นตัวแปรคาโนนิกอล ค่า  $R_c$  จะหาจากกลุ่มที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด และค่านี้ต้องไม่มีความสัมพันธ์กับค่าที่จะได้ต่อไปในการคำนวณครั้งที่สองหรือครั้งที่สามเรื่อยๆ ไป การหาค่า  $R_c$  จะมีจำนวนเท่ากับจำนวนตัวแปรในเซตของ  $X$  หรือเซตของ  $Y$  ที่มีจำนวนตัวแปรในเซตใดเซตหนึ่งที่มีจำนวนน้อยที่สุด เช่น จำนวนตัวแปรในเซต  $X$  เท่ากับ 5 ตัว จำนวนตัวแปรในเซต  $Y$  เท่ากับ 6 ตัว จำนวนค่าของ  $R_c$  จะมีได้เท่ากับ 5 ตัว อย่างไรก็ตามเมื่อค่าของ  $R_c$  มีได้หลายค่าเช่นนี้จะมีเพียงบางค่าเท่านั้นที่มีค่าสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (อำนาจ เลิศขันธ์, 2545)

$\lambda$  (eigenvalues) หรือค่ารากของสมการ (characteristic roots) และจะหาค่าของ  $R_c$  ได้เท่ากับรากที่สองของ  $\lambda$  (eigenvalues) นั้นเอง

ค่า  $R_c^2$  หมายถึง ปริมาณความแปรปรวนร่วมกันระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นกับกลุ่มตัวแปรตามในตัวแปรคาโนนิกอล

เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอลไม่มีการแบ่งแยกตัวแปรออกเป็นตัวแปรอิสระ (independent variables) และตัวแปรตาม (dependent variables) ในลักษณะเป็นรายตัว (individual) แต่เป็นการแบ่งตัวแปรทั้งหมดในข้อมูลชุดเดียวกันออกเป็น 2 ชุด คือ ชุดของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนาย (predictor variables) ซึ่งแทนด้วย  $X_s$  และชุดของตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ (criterion variables) ซึ่งแทนด้วย  $Y_s$  จำนวนของตัวแปรแต่ละชุดไม่จำเป็นต้องเท่ากัน ดังนั้นแต่ละชุดของตัวแปรดังกล่าวจึงมีลักษณะเป็นตัวแปรประกอบ (composite variables) ซึ่งหมายถึงการรวมกันของตัวแปรหลายตัว (combination of variables) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรก็พิจารณาไปด้วยกันทั้งกลุ่มในลักษณะของตัวแปร หลายตัวกับ

ตัวแปรหลายตัว (many to many patterns of association) ไม่ใช่ลักษณะรายคู่ (bivariates) (ศิริลักษณ์ ศรีสำอังก์, 2531)

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (สำราญ มีแจ้ง, 2544) จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับ

1. ธรรมชาติของความเกี่ยวข้องหรือรูปแบบของความสัมพันธ์ต่อกันซึ่งเชื่อมอยู่ระหว่างชุดของตัวแปรทั้งสองชุด
  2. จำนวนความสัมพันธ์ (ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุด
  3. โอกาสที่ความแปรปรวนในตัวแปรชุดหนึ่งจะมีอิทธิพลหรือซ้ำซ้อนอยู่ในตัวแปรอีกชุดหนึ่ง
- ความเป็นไปได้ที่จะวิเคราะห์ความซ้ำซ้อนที่กล่าวถึงในข้อ 3 ยังเป็นที่ถกเถียงกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่จะใช้สถิติที่เหมาะสมในการวัดความซ้ำซ้อนดังกล่าว

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

วัตถุประสงค์สำคัญในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล คือ การหาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองชุดที่ทำให้ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยที่แต่ละชุดอาจจะมีตัวแปรหลายตัว และจำนวนของตัวแปรแต่ละชุดจะเท่ากันหรือไม่ก็ได้ และจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวในแต่ละชุดได้ โดยดูจากค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวที่ทำให้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดนั้นมีค่าสูงสุด (สำราญ มีแจ้ง, 2544)

## 3. ประโยชน์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลต่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

โดยทั่วไปตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์มักมีลักษณะที่สัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างแยกไม่ออก จึงยากที่จะควบคุมตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งให้แสดงบทบาทหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามเพียงตัวเดียว ดังนั้นเทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลจึงมีประโยชน์ต่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ (สำราญ มีแจ้ง, 2544)

1. บอกอัตราและแบบแผนความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างตัวแปรสองกลุ่มจากข้อมูลชุดเดียวกัน
2. ลดข้อมูลหรือตัวแปรลง โดยสามารถสร้างตัวประกอบหรือตัวแปรคาโนนิคอล (composite or canonical variables) จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่มนั้น
3. สามารถนำค่าของตัวแปรคาโนนิคอลมาใช้จัดอันดับหน่วยวิเคราะห์ตามค่าสูงต่ำซึ่งมีประโยชน์ต่อการ

กำหนดตำแหน่งของตัวแปรต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นตัวแปรคาโนนิคอล

## 4. การแปลผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลจะนำไปสู่ชุดของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และชุดของค่าน้ำหนักมาตรฐาน (standardized weights)  $c$  และ  $d$  บนตัวแปร  $X$  และ  $Y$  ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลแต่ละตัว ( $R_{ij}$ )

อาจจะแปลความเช่นเดียวกับสหสัมพันธ์อื่น นอกจากนี้ตามนิยาม ( $R_{cj}$ ) จะมีค่าเป็นบวก ซึ่งความจริงแล้ว ความสัมพันธ์ของ  $X_s$  และ  $Y_s$  จะมีค่าสหสัมพันธ์ได้ทั้งบวกและลบ ส่วน  $R_{cj}^2$  หรือค่าไอเกน (eigenvalues) คือ ค่าแสดงสัดส่วนของความแปรปรวนของ  $Z_{xj}$  ที่อธิบายโดย  $Z_{yj}$

ชุดของตัวนำหนัก  $c_j$  และ  $d_j$  ตามค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลำดับที่  $j$  อาจจะได้เช่นเดียวกับสัมประสิทธิ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ขนาดของความสัมพันธ์ซึ่งให้ความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวในชุดนั้นเมื่อเทียบกับตัวแปรในอีกชุดหนึ่ง ตัวแปรหนึ่งๆ จะมีค่าตัวนำหนัก (loading) เป็นพื้นฐานหรือตัวชี้ในการอธิบายตัวแปรคาโนนิคอล ถ้ามีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกและถ้ามีเครื่องหมายตรงข้ามกันแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางลบ

จากงานวิจัยของศิริลักษณ์ ศรีสำอังก์ (2531) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดของตัวแปรอิสระร่วมกันจากองค์ประกอบด้านลักษณะของนักเรียน ลักษณะของครู และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน กับชุดของตัวแปรตามร่วมกันจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เนื่องจากชุดของตัวแปรตามร่วมกันจากคะแนนรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวิชาการ และด้านที่ไม่ใช่วิชาการมีอยู่ 2 ตัว ดังนั้นค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจึงมีได้อย่างมากที่สุดสองค่า และน้ำหนักหรือสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลของตัวแปรต่างๆ ที่สอดคล้องกับค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลดังกล่าวมีได้สองชุดเช่นกัน

ถ้าพิจารณาชุดตัวแปรตามร่วมกันจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวิชาการ 6 วิชา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านที่ไม่ใช่วิชาการอีก 2 วิชา รวมเป็น 8 รายวิชาแล้ว จะได้ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลอย่างมากที่สุดแปดค่า แต่ผู้วิจัยจะนำมาพิจารณาผลการวิเคราะห์เฉพาะค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลที่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ค่าตัวนำหนักหรือสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลของตัวแปรต่างๆ ที่สอดคล้องกับค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลดังกล่าว จึงนำเสนอจำนวนชุดเท่ากับจำนวนค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลที่มีนัยสำคัญ

ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลนี้จะแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เป็นไปได้สูงสุดระหว่างชุดของตัวแปรตามร่วมกัน และชุดของตัวแปรอิสระร่วมกัน ส่วนสัมประสิทธิ์คาโนนิคอล (canonical coefficients) เป็นน้ำหนัก (loading) ที่แสดงถึงความสำคัญของตัวแปรนั้นที่มีส่วนช่วยให้ได้ความสัมพันธ์สูงสุดดังกล่าว ดังนั้นในการพิจารณาว่าตัวแปรในชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามตัวใดบ้างสัมพันธ์กันก็พิจารณาจากขนาดและเครื่องหมายสัมประสิทธิ์คาโนนิคอล (canonical coefficients) ของตัวแปรเหล่านั้นตัวแปรใดที่มีสัมประสิทธิ์คาโนนิคอล (canonical coefficients) สูงและมีเครื่องหมายอย่างเดียวกัน ตัวแปรเหล่านั้นจะมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งกันและกัน หากมีเครื่องหมายต่างกันจะมีความสัมพันธ์ทางลบซึ่งกันและกัน

ค่าสถิติที่สำคัญอีกค่าหนึ่งคือ ค่าไอเกน (eigenvalues) ซึ่งก็คือกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็นค่าที่แสดงถึงความแปรปรวนที่ร่วมกันของตัวแปรทั้งสองชุด นั่นคือเป็นสัดส่วนแสดงความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างตัวแปรทั้งสองชุด หรือเป็นอิทธิพลสูงสุดที่ตัวแปรในชุดหนึ่งส่งผลต่อตัวแปรอีกชุดหนึ่ง



ในการแปลผลสหสัมพันธ์คาโนนิคัล (canonical correlations) สิ่งที่ต้องพิจารณาอีก คือ the structure vectors ซึ่งสหสัมพันธ์คาโนนิคัลและน้ำหนักที่เกี่ยวข้องกับสหสัมพันธ์คาโนนิคัล  $c$  และ  $d$  เป็นเรื่องแรกที่น่าสนใจ มีสถิติอื่นๆ หลายตัวที่เป็นประโยชน์ในการแปลผลของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล และสถิติหนึ่งที่ใช้ คือ เวกเตอร์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิคัล (canonical structure correlations) ของตัวแปรแต่ละชุด เวกเตอร์ของสหสัมพันธ์ที่จะกล่าวถึง คือ เวกเตอร์โครงสร้าง (structure vectors) เป็นสถิติตัวหนึ่งที่เลียนแบบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ในส่วนของเมตริกซ์โครงสร้าง (structure matrix) เป็นเมตริกซ์ของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายๆ ตัวและองค์ประกอบ (factors)

เวกเตอร์โครงสร้าง (structure vectors)  $S_{xj}$  และ  $S_{yj}$  มีประโยชน์ในการแปลผลของสหสัมพันธ์ คาโนนิคัลเพราะว่า structure vectors จะแสดงถึงตัวแปรในแต่ละชุดที่มีความสัมพันธ์กันสูงกับ canonical variate ของชุดตัวแปร ยิ่งไปกว่านั้นกำลังสองของส่วนประกอบของเวกเตอร์แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของความแปรปรวนของ  $X$  และ  $Y$  แต่ละตัว ที่อธิบายโดย canonical variate,  $X_j$  หรือ  $Y_j$  ซึ่งเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจสำคัญของ  $X_j$  และ  $Y_j$  ในแต่ละชุดของตัวแปร ซึ่งจะใช้ในการตัดสินใจเรื่องของการวัดอย่างเป็นอยู่จริงของ canonical variates ทั้ง 2 ชุด และยังช่วยให้ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปรชัดเจนมากขึ้น (Linderman, R. H., Merenda, P. F., Gold, R. Z., 1980) หลักที่ว่า ไปในการพิจารณาน้ำหนักก็คือ กรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์เชิงโครงสร้างมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .30 แสดงว่าเป็นตัวเลขที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (อำนาจ เลิศขยันดี, 2545)

นอกจากนี้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการแปลผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล คือ ค่า redundancy การวิเคราะห์ redundancy เป็นที่รู้จักกันดีซึ่งถูกเสนอโดย Stewart and Love (1968 cited in Linderman, R. H. et al., 1980) และโดย Miller (1969 cited in Linderman, R. H. et al., 1980) พื้นฐานแนวคิดของ redundancy ในเนื้อหาของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลค่อนข้างง่าย ทั้ง Miller และ Stewart และ Love เสนอแนวคิดของ redundancy โดยการเชื่อมโยงการวัดของการอธิบายความแปรปรวน  $R_{c_j}^2$  กับการวิเคราะห์ความสำคัญของ  $X_j$  และ  $Y_j$  ในการอธิบายความแปรปรวนภายในแต่ละชุดของตัวแปร

ค่า redundancy เป็นเรื่องที่น่าสนใจและเป็นแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการแปลผลของสหสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปรทำให้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลมีการแปลผลถูกต้องที่ตรงมากขึ้น ค่า  $R_{dx}$  และ  $R_{dy}$  มีขอบเขตจาก 0 ถึง +1 อย่างไรก็ตามค่านี้เป็นประโยชน์กับผู้วิจัยในการพิจารณาความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างชุดของตัวแปรซึ่งสมควรนำค่านี้มาใช้ประกอบในการพิจารณา (Linderman, R. H. et al., 1980)

สำหรับเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิคัลนี้ สามารถวิเคราะห์หาค่าสัดส่วนของน้ำหนักตัวแปรทั้งหมดที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดนั้นเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่มีค่าสูงสุด ดังนั้นค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลตัวแรกจึงเป็นค่าสูงที่สุดอันเกิดจากสัดส่วนของน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวดังปรากฏในสัมประสิทธิ์คาโนนิคัลชุดแรก ส่วนชุดที่สองหรือชุดต่อไป เป็นสัดส่วนของน้ำหนักแต่ละตัวแปรที่

ทำให้ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดในส่วนที่เหลือเป็นเชิงเส้นตรงที่มีค่าสูงสุด ซึ่งเป็นอิสระจากชุดแรก ตามลำดับค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลตัวที่สองหรือตัวต่อไปจึงมีค่าน้อยกว่าตัวแรกตามลำดับ

### ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เขวง ชื่นประโคน (2528) ได้ศึกษาตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทตามการรับรู้ของครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่า ลักษณะสำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความรู้และสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และอาชีพของตน ให้ความสำคัญสนทนเป็นกันเองไม่วางตัววางอำนาจถือว่าการสอนและอบรมนักเรียน การสอนประชาชนและบริการ ชุมชนเป็นหน้าที่หลักของครูทุกคนในโรงเรียน รับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนโดยปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ และสุขภาพจิตดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู พบว่ามี 5 ตัวที่สำคัญคือ ตัวประกอบด้านขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านสวัสดิการ และตัวประกอบด้านสุขภาพอนามัยโดยที่ตัวประกอบที่ 1 ถึง 5 เป็น ตัวประกอบที่อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 32.82, 5.08, 2.10, 1.32 และ 0.86 ตามลำดับ

กุหลาบ รัตนสังขธรรม (2536) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อระดับประสิทธิผลและเปรียบเทียบประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ ระหว่างมหาวิทยาลัยในส่วนกลางกับมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ คณบดี จำนวน 27 คน และหัวหน้าภาควิชาจำนวน 263 คน ที่ทำงานสาขาด้านแพทยศาสตร์ และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ วิธีการศึกษาใช้การสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการศึกษาพบว่า

บรรยากาศของคณะและพฤติกรรมผู้นำของคณบดีที่มีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผลขององค์การระดับคณะมากที่สุด ปัจจัย 4 ตัว คือ บรรยากาศของคณะ พฤติกรรมผู้นำ การติดต่อสื่อสารภายในคณะ และพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน สามารถอธิบายประสิทธิผลขององค์การระดับคณะได้ร้อยละ 34.8 นอกจากนี้ยังพบว่าคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคมีประสิทธิผลขององค์การต่ำกว่ามหาวิทยาลัยในส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมผู้นำสามารถอธิบายบรรยากาศของคณะได้ ร้อยละ 10.7 และยังพบอีกว่าการจะพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรในคณะจะต้องพัฒนาบรรยากาศของคณะ การติดต่อสื่อสารภายในคณะ และพฤติกรรมผู้นำให้ดีขึ้น ซึ่งตัวแปรบรรยากาศของคณะ การติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมผู้นำสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมบุคลากรได้ร้อยละ 55.4

จูไรร์ตัน สูดรุ่ง (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งศึกษาโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านสภาพทั่วไปของโรงเรียน องค์ประกอบด้านผู้บริหาร องค์ประกอบด้านครูและองค์ประกอบด้านผู้ปกครอง ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรต่างๆ ดังนี้ องค์ประกอบด้านสภาพทั่วไปของโรงเรียน ประกอบด้วย ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ องค์ประกอบด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ประสบการณ์และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียน ความรู้เรื่องการบริหารงานวิชาการ คุณลักษณะของผู้บริหาร การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ การจัดบุคลากรทางด้านวิชาการ การนิเทศติดตามผล การสร้างขวัญและกำลังใจ องค์ประกอบด้านครู ประกอบด้วย วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน ทักษะคิดต่อวิชาชีพครู การได้รับการอบรม ความรู้เรื่องหลักสูตรและการสอน การจัดการเรียนการสอน การใช้เวลาของครู ความร่วมมือระหว่างครู และองค์ประกอบด้านผู้ปกครอง ประกอบด้วย การให้ความร่วมมือของผู้ปกครอง การสนับสนุนช่วยเหลือของสมาคมผู้ปกครองและครู

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของ Steers จำแนกปัจจัยที่ส่งผลออกเป็น 4 ด้านใหญ่ๆ คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคลในองค์กร ลักษณะโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 403 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามประมาณค่าที่สร้างขึ้นวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า

ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพองค์การมี 7 ตัวแปร เรียงตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ การใช้เทคโนโลยีองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรการติดต่อสื่อสาร คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ และบรรยากาศองค์การ ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพองค์การ เรียงตามลำดับขนาดอิทธิพล ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร สภาพด้านการเมือง คุณลักษณะผู้นำ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ สภาพเศรษฐกิจและสังคม การบริหารงานบุคคลและสภาพการใช้เทคโนโลยี

โสภาส โอพริก (2541) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กรรมการโรงเรียนไม่มีเวลาให้กับทางโรงเรียน ขาดความรู้ในเรื่องนโยบายแผนแม่บท

แผนพัฒนาและแผนงานของโรงเรียน ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ขาดการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับ คณะกรรมการโรงเรียน การทำงานยังไม่เป็นระบบ โรงเรียนขาดการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงเรียน กรรมการไม่ได้มีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ขาดงบประมาณในการ ดำเนินงาน

เขาวลัทธิณ์ แสงสร้อย (2542) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรระดับ โรงเรียนที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และจำนวนครั้งที่รับการอบรมงานวิชาการ ในช่วง 3 ปีของผู้บริหารโรงเรียน ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ อัตราส่วนครูต่อนักเรียน และระยะทาง ระหว่างโรงเรียนกับอำเภอ ตัวแปรระดับชุมชนที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่ได้รับบริจาคจากบุคคล หรือ หน่วยงาน หรือองค์กรในชุมชน ค่าเฉลี่ยของปริมาณความร่วมมือของชาวบ้านในชุมชน ค่าเฉลี่ยของปริมาณ ความร่วมมือของผู้บริหารภายในกลุ่มโรงเรียน และสัดส่วนของผู้บริหารโรงเรียนที่พักอาศัยอยู่ในชุมชน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการ ดำเนินงานหรือปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้านสภาพทั่วไปของโรงเรียน องค์ประกอบด้านการ จัดรูปแบบทีมงาน และองค์ประกอบด้านคณะผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลได้นั้น ต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ มีความรู้ความสามารถและความสนใจในงาน มีการวางแผนในการทำงาน มีความ ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ รับผิดชอบในหน้าที่การงาน ซึ่งสามารถสรุปตัวแปรที่เป็นปัจจัยนำเข้าตามงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตัวแปรด้านปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ตัวแปร	อ้างอิงเอกสาร / งานวิจัย
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	สมพงษ์ เกษมสิน (2523) , วีรวรรณ อัสวไพบูลย์ (2539), สมชัย แซ่จิ่ง (2539)
ความรับผิดชอบ	สมพงษ์ เกษมสิน (2523), จำเนียร จวงตระกูล (2527), อุทัย บุญประเสริฐ (2532), สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535), วีรวรรณ อัสวไพบูลย์ (2539), สมชัย แซ่จิ่ง (2539), ชูษณะ โฆวินทะ (2541), มาณพ สวามิชัย (ม.ป.ป.), Katz and Kahn (1966)
ความเสถียรต่อส่วนรวม	วีรวรรณ อัสวไพบูลย์ (2539), สมชัย แซ่จิ่ง (2539), ชูษณะ โฆวินทะ (2541)

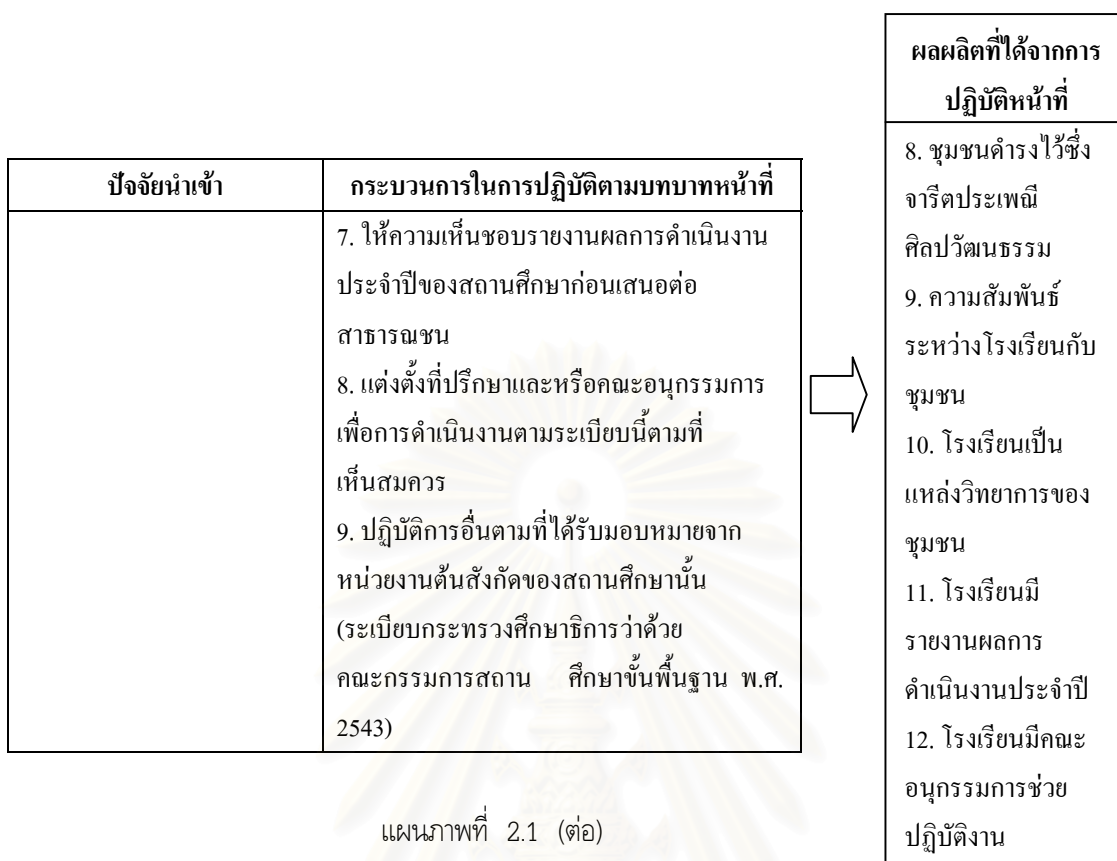
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวแปร	อ้างอิงเอกสาร / งานวิจัย
ความซื่อสัตย์สุจริต	จำเนียร จวงตระกูล (2527), เขวง ชื่นประโคน (2528), สมพงษ์ เกษมสิน (2523), สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535), วีรวรรณ อัสวไพบูลย์ (2539), ชุษณะ โหมวินทะ (2541)
ความเป็นผู้นำ	สมพงษ์ เกษมสิน (2523), สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535), กุหลาบ รัตนสังขธรรม (2536), วีรวรรณ อัสวไพบูลย์ (2539), สมชัย แซ่จิ่ง (2539), กระทรวงศึกษาธิการ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2540), มาณพ สวามิชัย (ม.ป.ป.)
ปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถ	สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535), วีรวรรณ อัสวไพบูลย์ (2539), สมชัย แซ่จิ่ง (2539), มาณพ สวามิชัย (ม.ป.ป.), Steers (1977)
เทคนิคการประชุม	กระทรวงศึกษาธิการ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2540)
การพูดเชิงสร้างสรรค์	กระทรวงศึกษาธิการ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2540)
การทำงานเป็นทีม	กระทรวงศึกษาธิการ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2540), อุทัย บุญประเสริฐ (2532)
บทบาทหน้าที่	Porter and Steers (1973)
การบริหารงานวิชาการ	จูไรรัตน์ สูดรุ่ง (2538), กระทรวงศึกษาธิการ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2540)
การบริหารงานงบประมาณ	กระทรวงศึกษาธิการ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2540)
การบริหารบุคลากร	จูไรรัตน์ สูดรุ่ง (2538), กระทรวงศึกษาธิการ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2540), ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540)
การบริหารงานทั่วไป	กระทรวงศึกษาธิการ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2540)
การวางแผน	วีรวรรณ อัสวไพบูลย์ (2539), สมชัย แซ่จิ่ง (2539), มาณพ สวามิชัย (ม.ป.ป.)
การจัดรูปแบบทีมงาน	เกศินี หงสนันท์ (2530), กระทรวงศึกษาธิการ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2540), Katz and Kahn (1966)
ทัศนคติต่อการจัดการศึกษา	สมพงษ์ เกษมสิน (2523), จำเนียร จวงตระกูล (2527), เขวง ชื่นประโคน (2528), อุทัย บุญประเสริฐ (2532), สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535), จูไรรัตน์ สูดรุ่ง (2538),

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ รายละเอียดแสดงผังแผนภาพที่ 2.1



แผนภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

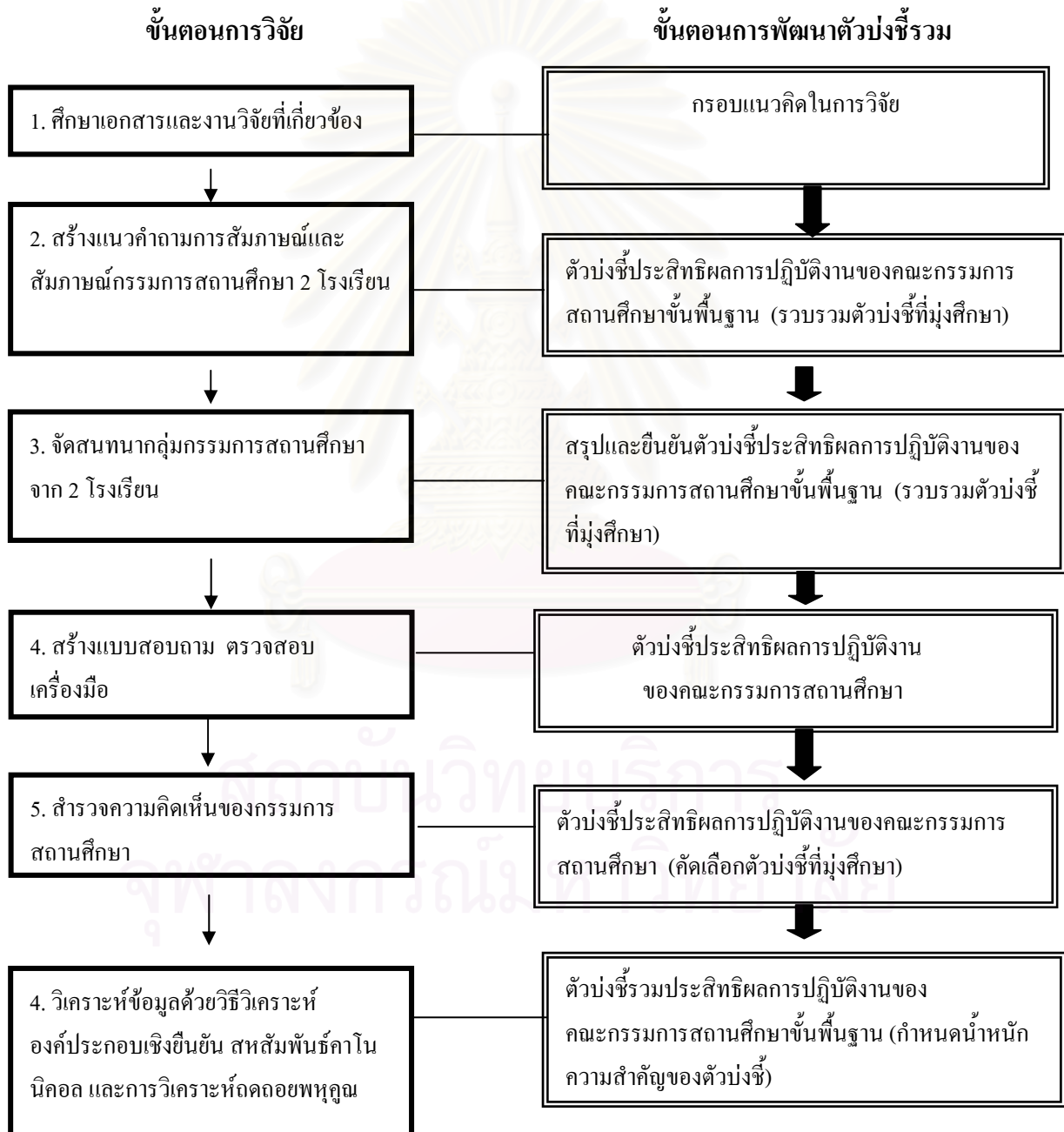


จากแผนภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย พบว่า ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาจากตัวแปร 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าตัวแปรด้านปัจจัยและด้านกระบวนการจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรด้านผลผลิต เพราะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นเรื่องของการทำงานเพื่อส่วนรวม ไม่มีค่าตอบแทน และเป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการศึกษาซึ่งบุคคลที่จะมาร่วมงานได้นั้นต้องมีความรู้ความสามารถ มีความเสียสละ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และคุณลักษณะอื่นอีกหลายประการซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าลักษณะดังกล่าวมาเป็นบุคลิกลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่จะมาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา เพราะการที่คณะกรรมการสถานศึกษามาปฏิบัติงานร่วมกันก็ต้องการให้งานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จจึงควรมีการคัดเลือกบุคคลเพื่อให้มีลักษณะดังที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อว่าคุณลักษณะดังกล่าวจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาเกิดผลสำเร็จ นอกจากนี้ตัวแปรในด้านกระบวนการก็มีความสำคัญ เพราะการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จนั้นต้องมีแนวทางในการปฏิบัติงาน มีกระบวนการในการทำงานเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จนั้น คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานและกระบวนการในการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังแผนภาพที่ 2.1 มาศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ และ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้ร่วม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมี ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้



แผนภาพที่ 3.1 กรอบดำเนินการวิจัย



## ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบสภาพและปัญหาจากการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาในด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยบันทึกสาระสำคัญจากการอ่านเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องเกี่ยวกับ (1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การศึกษา (2) การมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (3) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (4) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร (5) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และ (6) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูล

## ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

การวิจัยขั้นตอนนี้เพื่อให้ได้รายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กระบวนการในการปฏิบัติงาน และผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษา จำนวน 30 คน จาก 2 โรงเรียน จำนวนโรงเรียนละ 15 คน โดยคัดเลือกโรงเรียนที่ศึกษาแบบเจาะจง

### เกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนที่ใช้ในการสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษา

การดำเนินการคัดเลือกโรงเรียน ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) ร่วมกับการศึกษาเอกสาร โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงศึกษาธิการที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สถาบันในท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นที่กระบวนการพัฒนา ซึ่งโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บรรลุวัตถุประสงค์ คือ การประสานความร่วมมือในท้องถิ่น ดีขึ้นมากในระดับโรงเรียน และการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการอยู่ในระดับดี (เคน แคมพ์ และ เยาวดี วิบูลศรี, 2539) แล้วผู้วิจัยได้ลงไปสังเกต ศึกษาและการประชุม และสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 โรงเรียน ด้วยตนเองเพื่อความถูกต้องในการเลือกโรงเรียนอีกครั้ง แล้วคัดเลือกโรงเรียนตามเกณฑ์ดังนี้

**โรงเรียนที่ 1** เป็นโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และคณะกรรมการสถานศึกษาไม่ค่อยเข้าร่วมประชุมกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนน้อย เข้าร่วมจัดหาทุนการศึกษาหรือวัสดุอุปกรณ์การเรียนเป็นบางครั้ง และส่งเสริมให้มีวิทยากรให้ความรู้กับนักเรียนบ้างเป็นบางโอกาส

**โรงเรียนที่ 2** เป็นโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมกรรมการสถานศึกษา และเข้าร่วมสนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เช่น ช่วยกันจัดหาทุนการศึกษาหรือวัสดุอุปกรณ์การเรียน ร่วมจัดหาหรือเป็นวิทยากรให้ความรู้กับนักเรียน เช่น งานอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพุทธศาสนา

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการทำการวิจัยจากโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน
2. นัดหมายผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียนเพื่อขอศึกษาเอกสารของโรงเรียนและขอเข้าสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษา
3. ดำเนินการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์โดยขอบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษาตามกรอบคำถามที่สร้างไว้ (รายละเอียดศึกษาได้จากภาคผนวก จ) เกี่ยวกับด้านปัจจัยในการปฏิบัติงาน กระบวนการปฏิบัติงาน และผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

### ขั้นตอนที่ 3 จัดสนทนากลุ่มกรรมการสถานศึกษา

การสนทนากลุ่ม (focus group) ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อสรุปข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ ยืนยันความถูกต้องผลสรุปของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และขอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม

ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้ที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มประกอบด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนที่ 1 จำนวน 15 คน และกลุ่มที่ 2 ผู้ที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มประกอบด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนที่ 2 จำนวน 15 คน โดยมีผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มจำนวน 2 คน

### ขั้นตอนการดำเนินการสนทนากลุ่ม

1. ผู้วิจัยนัดหมายผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 โรงเรียน เพื่อขอจัดสนทนากลุ่มและแจกข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการสัมภาษณ์เรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาให้กรรมการสถานศึกษาทำความเข้าใจและใช้ประกอบการสนทนากลุ่มพร้อมกับคู่มือการสนทนากลุ่ม
2. ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้ช่วย พร้อมกับบันทึกเสียงการสนทนากลุ่ม บันทึกภาพการสนทนากลุ่ม อุปกรณ์ในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ (overhead) แผ่นใส ชื่อเรื่องการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการสัมภาษณ์เรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

### การดำเนินการมีลำดับขั้น ดังนี้

1. ผู้วิจัยและผู้ช่วยกล่าวแนะนำตัว ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการวิจัยโดยการบอก ชื่อ เรื่องการวิจัย ความสำคัญและความเป็นมาในการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ พร้อมทั้งชี้แจงจุดประสงค์การจัดสนทนากลุ่ม ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม เกริ่นนำเรื่องความสำคัญของการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนรวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมโรงเรียนและนักเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเป็นการสร้างความคุ้นเคยซึ่งกันและกันด้วย
2. นำเสนอข้อมูลเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นด้านๆ โดยใช้เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะและแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสนทนารอบแรก ผู้วิจัยจะใช้วิธีการอ่านทีละประเด็น โดยเริ่มจากปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต แล้วให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็นของแต่ละประเด็นจนจบ หลังจากนั้นการสนทนารอบที่สองจะให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอย่างน้อยคนละ 1 ประเด็น เพื่อให้ได้ความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมสนทนาอย่างกว้างขวาง โดยผู้วิจัยถามประเด็นการสนทนา คือ ปัจจัยดังต่อไปนี้สามารถบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ถูกต้อง เหมาะสม และเพียงพอหรือไม่ กระบวนการดังต่อไปนี้สามารถบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ถูกต้อง เหมาะสม และเพียงพอหรือไม่ และผลผลิตที่ได้ดังต่อไปนี้สามารถบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ถูกต้อง เหมาะสม และเพียงพอหรือไม่
3. ผู้วิจัยและผู้ช่วยกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มและมอบของที่ระลึก

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มกรรมการสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนการดำเนินการสัมภาษณ์และการจัดสนทนากลุ่มกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้วิจัยมีแผนการศึกษาภาคสนามและกิจกรรมในการรวบรวมข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 3.1

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3.1 แผนการศึกษาภาคสนามและกิจกรรมการรวบรวมข้อมูล

วัน เดือน ปี	กิจกรรมการวิจัย	แหล่งข้อมูล
โรงเรียนที่ 1 12 พ.ย. 44	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แนะนำตัวกับผู้บริหารโรงเรียน</li> <li>2. ศึกษาวาระการประชุม</li> <li>3. สังเกตสภาพโรงเรียน</li> </ol>	ผู้บริหารโรงเรียน วาระการประชุมของกรรมการ สถานศึกษา โรงเรียนที่ 1
13 พ.ย. 44	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศึกษาเอกสารของโรงเรียน เช่น                ธรรมนูญโรงเรียน แผนปฏิบัติการ                ประจำปี รายงานผลด้านการจัดการเรียน                การสอน เป็นต้น</li> <li>2. นัดหมายกรรมการสถานศึกษาเพื่อ                สัมภาษณ์</li> </ol>	เพิ่มเอกสารของโรงเรียน  กรรมการสถานศึกษา
14-17 พ.ย. 44	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษา</li> <li>2. ศึกษาเอกสารของโรงเรียน</li> </ol>	กรรมการสถานศึกษา เพิ่มเอกสารของโรงเรียน
18-24 พ.ย. 44	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ถอดเทปการสัมภาษณ์</li> <li>2. วิเคราะห์สังเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์</li> </ol>	
โรงเรียนที่ 2 27 พ.ย. 44	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แนะนำตัวกับผู้บริหาร โรงเรียน</li> <li>2. ศึกษาวาระการประชุม</li> <li>3. สังเกตสภาพโรงเรียน</li> </ol>	ผู้บริหารโรงเรียน วาระการประชุมของกรรมการ สถานศึกษา โรงเรียนที่ 2
28 พ.ย. 44	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศึกษาเอกสารของโรงเรียน เช่น ธรรมนูญ                โรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน                ผลด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น</li> <li>2. นัดหมายกรรมการสถานศึกษาเพื่อ                สัมภาษณ์</li> </ol>	เพิ่มเอกสารของโรงเรียน  กรรมการสถานศึกษา
29-30 พ.ย. 44 1-2 ธ.ค. 44	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษา</li> <li>2. ศึกษาเอกสารของโรงเรียน</li> </ol>	กรรมการสถานศึกษา เพิ่มเอกสารของโรงเรียน
3-7 ธ.ค. 44	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ถอดเทปการสัมภาษณ์</li> <li>2. วิเคราะห์สังเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์</li> </ol>	
18 ม.ค. 45	จัดสนทนากลุ่มโรงเรียนที่ 1 และ โรงเรียนที่ 2	คณะกรรมการสถานศึกษา

## ขั้นตอนที่ 4 การสำรวจการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 30,677 โรงเรียน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยให้มีความคลาดเคลื่อนได้ +10% จากจำนวนประชากร 30,677 โรงเรียน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 100 คน แต่เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายและให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 โรงเรียน ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยในแต่ละ โรงเรียน จะมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และผู้แทนครู

ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนดังกล่าวโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอน (multi-stage stratified sampling) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้ ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างกระจายตามภาคภูมิศาสตร์ 4 ภาค โดยการสุ่มจังหวัดกระจายตามเขตการศึกษา ภาคละ 4 จังหวัด แล้วทำการสุ่มอำเภอ จังหวัดละ 2 อำเภอ และสุดท้ายทำการสุ่มโรงเรียน อำเภอละ 12-13 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ซึ่งรายละเอียดขนาดกลุ่มตัวอย่างแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ภาคภูมิศาสตร์	จังหวัด	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนคน
ภาคเหนือ	สุโขทัย	1. เมืองสุโขทัย	8	24
		2. ศรีสัชนาลัย	14	42
	พิจิตร	1. เมืองพิจิตร	12	36
		2. โพทะเล	11	33
	น่าน	1. นาน้อย	9	27
		2. ท่าวังผา	14	42
	ลำพูน	1. ห้วยซ้าง	8	24
		2. แม่ทา	10	30

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ภาคภูมิศาสตร์	จังหวัด	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนคน
ภาคกลาง	พระนครศรีอยุธยา	1. พระนครศรีอยุธยา	10	30
		2. วังน้อย	9	27
	นครนายก	1. เมืองนครนายก	7	21
		2. บ้านนา	9	27
นครปฐม	1. เมืองนครปฐม	9	27	
	2. นครชัยศรี	15	45	
สุพรรณบุรี	1. ด่านช้าง	8	24	
	2. บางปลาหมอ	12	36	
ภาคใต้	ยะลา	1. เมืองยะลา	10	30
		2. บันนังสตา	10	30
	นครศรีธรรมราช	1. เมืองนครศรีธรรมราช	11	33
		2. ท่าศาลา	8	24
พังงา	1. เมืองพังงา	10	30	
	2. คุระบุรี	6	18	
ตรัง	1. ปะเหลียน	7	21	
	2. ส利เกา	9	27	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	กาฬสินธุ์	1. กิ่งอำเภอนาคู	8	24
		2. กิ่งอำเภอสามชัย	9	27
	ศรีสะเกษ	1. เมืองศรีสะเกษ	10	30
		2. กันทรารมย์	15	45
สกลนคร	1. บ้านม่วง	9	27	
	2. พรรณานิคม	13	39	
บุรีรัมย์	1. เมืองบุรีรัมย์	9	27	
	2. ประโคนชัย	11	33	
รวมจำนวน กลุ่มตัวอย่าง	16 จังหวัด	32 อำเภอ	320	960

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยป้อนเข้าของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ตอนที่ 5 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผลผลิตจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยมีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

1. ผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหาของแบบสอบถามในขั้นต้นโดยใช้ผลจากการวิเคราะห์ตัวแปรที่ได้ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย
2. นำกรอบเนื้อหาที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ไปสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรรมการสถานศึกษา
3. วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์เพื่อนำไปสร้างเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง
4. จัดสนทนากลุ่มเพื่อหาข้อสรุปของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (รายละเอียดของข้อสรุปในข้อที่ 3 และข้อที่ 4 แสดงในภาคผนวก ค)
5. นำข้อสรุปที่ได้เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสม
6. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.3
7. นำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ
8. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความสอดคล้องของตัวบ่งชี้โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมาย/เนื้อหาที่มุ่งวัด (IOC) แล้วเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ร้อยละ 80 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/เนื้อหาที่มุ่งวัด (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2542) ตลอดจนความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถามและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข (รายละเอียดการปรับปรุงแก้ไขแสดงในภาคผนวก ง) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ (1) เป็นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ (2) เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ทราบถึงกระบวนการพัฒนากรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ (3) เป็นผู้เชี่ยวชาญเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้

ตารางที่ 3.3 โครงสร้างเนื้อหาและจำนวนข้อของแบบสอบถาม

ตอนที่	จำนวนข้อของ แบบสอบถาม	ข้อที่ของ แบบสอบถาม
1. ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม	5	1-5
2. ปัจจัย		
2.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	18	1-18
2.1.1 ความรับผิดชอบ	6	1-6
2.1.2 ความเสียสละต่อส่วนรวม	3	7-9
2.1.3 ความซื่อสัตย์สุจริต	4	10-13
2.1.4 ความเป็นผู้นำ	5	1-18
2.2 ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ	42	19-60
2.2.1 เทคนิคการประชุม	11	19-29
2.2.2 การพูดเชิงสร้างสรรค์	4	30-33
2.2.3 การทำงานเป็นทีม	7	34-40
2.2.4 บทบาทหน้าที่	2	41-42
2.2.5 การบริหารงานวิชาการ	4	43-46
2.2.6 การบริหารงานงบประมาณ	2	47-48
2.2.7 การบริหารบุคลากร	4	49-52
2.2.8 การบริหารงานทั่วไป	4	53-56
2.2.9 การวางแผน	4	57-60
2.3 การจัดรูปแบบทีมงาน	9	61-69
2.4 สภาพชุมชน	3	70-72
3. ปัจจัยทัศนคติต่อการจัดการศึกษา	10	1-10
3.1 เห็นประโยชน์ของการศึกษา	5	1-5
3.2 เห็นประโยชน์ของโรงเรียน	5	6-10
4. กระบวนการ		
4.1 กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา/ ให้ความ เห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา/กำกับและ ติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา	8	1-8
4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ได้ รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้ มาตรฐาน	2	9-10
4.3 ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการ พัฒนาเต็มตามศักยภาพ	6	11-16



ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตอนที่	จำนวนข้อของ แบบสอบถาม	ข้อที่ของ แบบสอบถาม
4.4 เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และ ด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา	8	17-24
4.5 ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อ เสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบ สานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของ ชาติ	6	25-30
4.6 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับ ชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและ เอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น	5	30-35
4.7 ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน	4	36-39
4.8 แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อ การดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร	1	40
4.9 การปฏิบัติกรอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจาก หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น	1	41
5. ผลผลิต	21	1-21

9. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 โรงเรียน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient) ซึ่งผู้วิจัยทำการหาความเที่ยงของแบบสอบถามแยกเป็นองค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบได้ค่าความเที่ยง ดังแสดงในตารางที่ 3.4

10. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อพิจารณาสภาพการกระทำหรือการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ที่จะ นำมาใช้บ่งบอกถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ตารางที่ 3.4 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)  
ของแบบสอบถาม

องค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
1. ปัจจัยนำเข้า	
1.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	<b>.926</b>
1.1.1 ความรับผิดชอบ	.823
1.1.2 ความเสียสละต่อส่วนรวม	.907
1.1.3 ความซื่อสัตย์สุจริต	.800
1.1.4 ความเป็นผู้นำ	.915
1.2 ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ	<b>.974</b>
1.2.1 เทคนิคการประชุม	.941
1.2.2 การพูดเชิงสร้างสรรค์	.886
1.2.3 การทำงานเป็นทีม	.892
1.2.4 บทบาทหน้าที่	.834
1.2.5 การบริหารงานวิชาการ	.871
1.2.6 การบริหารงานงบประมาณ	.934
1.2.7 การบริหารบุคลากร	.897
1.2.8 การบริหารงานทั่วไป	.955
1.2.9 การวางแผน	.913
1.3 การจัดรูปแบบทีมงาน	<b>.935</b>
2. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการจัดการศึกษา	<b>.901</b>
3. กระบวนการ	<b>.974</b>
3.1 กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา/ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา/กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา	.958
3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน	.752
3.3 ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็กดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	.882

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
3.4 เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา	.905
3.5 ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ	.929
3.6 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น	.830
3.7 ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน	.940
4. ผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา	<b>.933</b>

#### ลักษณะของแบบสอบถามและเกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด และจำนวนนักเรียนในโรงเรียน โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นปลายเปิดและแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 58 ข้อ

ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคอร์ท 5 ระดับ ตามระดับการกระทำหรือการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 4 หมายถึง กรรมการได้ทำตามข้อรายการนั้น **เกือบทุกครั้ง** คือ คิดเป็น 80-100 %  
หรือเมื่อมีเหตุการณ์ 10 ครั้ง ท่านได้ทำ 8-10 ครั้ง  
หรือ กรรมการได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่าน**บรรลุผลสำเร็จดีมาก**
- 3 หมายถึง กรรมการได้ทำตามข้อรายการนั้น **บ่อยครั้ง** คือ คิดเป็น 60-79 %  
หรือเมื่อมีเหตุการณ์ 10 ครั้ง ท่านได้ทำ 6-7 ครั้ง  
หรือ กรรมการได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่าน**บรรลุผลสำเร็จดี**

- 2 หมายถึง กรรมการได้ทำตามข้อรายการนั้น **ทำบ้างไม่ทำบ้าง** คือ คิดเป็น 40-59%  
หรือเมื่อมีเหตุการณ์ 10 ครั้ง ท่านได้ทำ 4-5 ครั้ง หรือ  
กรรมการได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่าน**บรรลุผลสำเร็จปานกลาง**
- 1 หมายถึง กรรมการได้ทำตามข้อรายการนั้น **น้อยครั้ง** คือ คิดเป็น 10-39 %  
หรือเมื่อมีเหตุการณ์ 10 ครั้ง ท่านได้ทำ 1-3 ครั้ง  
หรือ กรรมการได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่าน**บรรลุผลสำเร็จน้อย**
- 0 หมายถึง กรรมการ**ไม่ได้ทำตามข้อรายการนั้นเลย** กล่าวคือ เมื่อมีเหตุการณ์ที่ต้องปฏิบัติตาม  
ข้อรายการแล้วท่านไม่เคยทำเลย  
หรือ กรรมการได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่าน**ไม่บรรลุผลสำเร็จ**

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น  
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 17 ข้อ

ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคอร์ท 5 ระดับ ตามระดับความคิดเห็นหรือการ  
กระทำ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 4 หมายถึง กรรมการเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นๆ หรือ ปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ **เกือบทุกครั้ง**
- 3 หมายถึง กรรมการเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ หรือ ปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ **บ่อยครั้ง**
- 2 หมายถึง กรรมการ**ไม่แน่ใจ**กับข้อความนั้นๆ หรือ **ปฏิบัติบ้างไม่ปฏิบัติบ้าง**ตามข้อรายการนั้นๆ
- 1 หมายถึง กรรมการ**ไม่เห็นด้วย**กับข้อความนั้นๆ หรือ ปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ **น้อยครั้ง**
- 0 หมายถึง กรรมการ**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**กับข้อความนั้นๆ หรือ **ไม่ปฏิบัติตาม**ข้อรายการนั้นๆ เลย

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับกระบวนการการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 36 ข้อ

ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคอร์ท 5 ระดับ ตามระดับการกระทำหรือการ  
ปฏิบัติงานซึ่งมีความหมายเหมือนกับตอนที่ 2

ตอนที่ 5 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 17 ข้อ

ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคอร์ท 5 ระดับ ตามระดับคุณภาพซึ่งมีเกณฑ์การให้  
คะแนน ดังนี้

- 4 หมายถึง ผลงานหรือลักษณะของงานนั้น ดีมาก พอใจมาก ทำมากที่สุด มีมากที่สุด
- 3 หมายถึง ผลงานหรือลักษณะของงานนั้น ดี พอใจ ทำมาก มีมาก
- 2 หมายถึง ผลงานหรือลักษณะของงานนั้น พอใช้ ปานกลาง ทำพอประมาณ มีพอประมาณ
- 1 หมายถึง ผลงานหรือลักษณะของงานนั้น ควรปรับปรุง ยังไม่พอใจ ทำบ้างเล็กน้อย มีน้อย
- 0 หมายถึง ผลงานหรือลักษณะของงานนั้น ยังใช้ไม่ได้เลย ไม่เป็นที่พอใจเลย มีน้อยที่สุด  
ไม่ได้ทำเลย

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
3. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ติดตามโดยส่งจดหมายเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม และติดตามการตอบกลับอีกครั้งหลังจากการติดตามครั้งแรกแล้ว 2 สัปดาห์ ด้วยวิธีการเดียวกัน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 960 ฉบับ จาก 320 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 80 ของจำนวนโรงเรียนที่ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 400 โรงเรียน ซึ่งแต่ละ โรงเรียนเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 ชุด จากประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และ ผู้แทนครู
4. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สมบูรณ์มาลงรหัส (coding) เพื่อใช้สำหรับ การวิเคราะห์ข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ของตัวแปรด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต หลังจากนั้นนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ที่ได้มาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.500-4.000	หมายถึง มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.500-3.490	หมายถึง มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดี
คะแนนเฉลี่ย	1.500-2.490	หมายถึง มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	0.500-1.490	หมายถึง มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย	0.000-0.490	หมายถึง มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานน้อยมาก

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ได้จากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา จากตัวแปรทั้งหมด 17 ตัว และนำค่าตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกขนาดของโรงเรียน

2. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัล (canonical correlation) ระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระ ร่วมกันจากตัวแปรด้านปัจจัยนำเข้า คือ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะการจัดการศึกษา การจัดรูปแบบทีมงาน และตัวแปรด้านกระบวนการ กับตัวแปรด้านผลผลิต เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ กับกลุ่มของตัวแปรตามด้านผลผลิต

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวแปรด้านปัจจัยนำเข้า และกลุ่มตัวแปรด้านกระบวนการในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 24 ตัวแปร เป็นตัวแปรอิสระ และใช้สเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นตัวแปรตาม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการด้วยวิธีการแบบ ขึ้นตอน (stepwise)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสถิติการแจกแจงความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย (coefficient of variation) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ของตัวแปรด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และ ด้านผลผลิต ตอนที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ตอนที่ 3 เป็นผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล (canonical correlation) ระหว่างชุดตัวแปรอิสระร่วมกันจากตัวแปรด้านปัจจัย และด้านกระบวนการ กับชุดตัวแปรตามร่วมกันจากด้านผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา และ ตอนที่ 4 เป็นผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและมีความเข้าใจมากขึ้น ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนสถิติและตัวแปรต่างๆ ในการนำเสนอ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่ามัชฌิมเลขคณิต
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย
$R_c$	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัล
$\lambda$	หมายถึง	ค่าไอเกน (eigenvalues)
P	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$\chi^2$	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไคสแควร์
$R^2$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ

RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index)
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

#### กลุ่มตัวแปรด้านปัจจัยนำเข้า

<b>PERSONA</b>	หมายถึง	ตัวแปรด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา
<b>RESPON</b>	หมายถึง	ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา
<b>SACRIF</b>	หมายถึง	ความเสียสละต่อส่วนรวมของคณะกรรมการสถานศึกษา
<b>HONEST</b>	หมายถึง	ความซื่อสัตย์สุจริตของคณะกรรมการสถานศึกษา
<b>LEADER</b>	หมายถึง	ความเป็นผู้นำของคณะกรรมการสถานศึกษา
<b>KNOWLE</b>	หมายถึง	ตัวแปรด้านความรู้ความสามารถ
<b>KLEAD</b>	หมายถึง	ความรู้ความสามารถเรื่องเทคนิคการประชุม
<b>KCREA</b>	หมายถึง	ความสามารถในการพูดเชิงสร้างสรรค์
<b>KTEAM</b>	หมายถึง	ความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม
<b>KDUTY</b>	หมายถึง	ความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่
<b>KACAD</b>	หมายถึง	ความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานวิชาการ
<b>KBUDJ</b>	หมายถึง	ความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานงบประมาณ
<b>KPER</b>	หมายถึง	ความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารบุคลากร
<b>KADM</b>	หมายถึง	ความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานทั่วไป
<b>KPLA</b>	หมายถึง	ความรู้ความสามารถเรื่องการวางแผน
<b>KMOD</b>	หมายถึง	ตัวแปรด้านการจัดรูปแบบทีมงาน
<b>ATT</b>	หมายถึง	ตัวแปรด้านทัศนคติต่อการจัดการศึกษา

#### กลุ่มตัวแปรด้านกระบวนการ

<b>PROCE</b>	หมายถึง	ตัวแปรด้านกระบวนการในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
<b>POL</b>	หมายถึง	การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา



- SUP** หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- SPE** หมายถึง การส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็กดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- PAR** หมายถึง การเสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา
- RES** หมายถึง การส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
- REL** หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
- REP** หมายถึง การให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน
- SUBCO** หมายถึง การแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบตามที่เห็นสมควร
- PERFO** หมายถึง การปฏิบัติตามที่รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

#### กลุ่มตัวแปรด้านผลผลิต

**OUTPUT** หมายถึง ตัวแปรด้านผลผลิต

- CHA** หมายถึง โรงเรียนมีธรรมนูญโรงเรียนที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามสภาพจริง
- PRE** หมายถึง โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับธรรมนูญโรงเรียน
- REY** หมายถึง โรงเรียนมีรายงานผลการดำเนินงานประจำปี
- SUC** หมายถึง โรงเรียนมีคณะอนุกรรมการช่วยปฏิบัติงานที่เหมาะสม
- DAD** หมายถึง กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน
- KTE** หมายถึง กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม
- PPL** หมายถึง โรงเรียนดำเนินงานได้ตามแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี
- SCC** หมายถึง โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน

<b>CUL</b>	หมายถึง ชุมชนดำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
<b>SED</b>	หมายถึง เด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
<b>INS</b>	หมายถึง โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างพอเพียง
<b>CHC</b>	หมายถึง โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
<b>CLL</b>	หมายถึง บรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้
<b>OCP</b>	หมายถึง นักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ
<b>ACT</b>	หมายถึง โรงเรียนมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนานักเรียนตามศักยภาพ
<b>CUS</b>	หมายถึง โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อผู้เรียนที่หลากหลาย
<b>CUC</b>	หมายถึง โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อความต้องการของชุมชน
<b>EFFECT</b>	หมายถึง ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ตอน คือ (1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ (2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยการหาค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ของตัวแปรด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต (3) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1

จากตารางที่ 4.1 เมื่อพิจารณากรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่กรรมการสถานศึกษาเป็นชาย (ร้อยละ 76.50) มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 41-50 ปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.30) รองลงมาคือ มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 51-60 ปี (ร้อยละ 28.00) และน้อยที่สุด มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 20-30 ปี (ร้อยละ 1.10) ด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดของกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี (ร้อยละ 60.70) รองลงมา มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 28.70) และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาเอกน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.40) ในด้านประสบการณ์การเป็นกรรมการ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์อยู่ในช่วง 1-9 ปี (ร้อยละ 58.60) รองลงมาอยู่ในช่วง 10-19 ปี (ร้อยละ 20.40) และอยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี น้อยที่สุด (ร้อยละ 1.90) ส่วนในด้านจำนวนนักเรียนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีจำนวน

นักเรียนอยู่ในช่วง 1-300 คน (ร้อยละ 60.31) รองลงมา มีจำนวนนักเรียน อยู่ในช่วง 301-600 คน (ร้อยละ 28.44) และน้อยที่สุด มีจำนวนนักเรียนอยู่ในช่วง 901-1200 คน (ร้อยละ 1.25)

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย  
จำแนกตามตัวแปรต่างๆ

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ (N=942)		
ชาย	721	76.50
หญิง	221	23.50
2. อายุ (N=944)		
20-30 ปี	10	1.10
31-40 ปี	111	11.70
41-50 ปี	506	53.30
51-60 ปี	266	28.00
61 ปี ขึ้นไป	51	5.40
3. ประสบการณ์การเป็นกรรมการ(N=873)		
1-9 ปี	557	58.60
10-19 ปี	194	20.40
20-29 ปี	104	10.90
30-39 ปี	18	1.90
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด (N=943)		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	273	28.70
ปริญญาตรี	577	60.70
ปริญญาโท	89	9.40
ปริญญาเอก	4	0.40
5. จำนวนนักเรียนในโรงเรียน (N=315)		
1-300 คน	193	60.31
301-600 คน	91	28.44
601-900 คน	20	6.25
901-1200 คน	4	1.25
1201 คน ขึ้นไป	7	2.19

กล่าวโดยสรุปโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 41-50 ปี มีประสบการณ์การเป็นกรรมการเฉลี่ย 1-9 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนนักเรียนอยู่ในช่วง 1-300 คน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ของตัวแปรด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ของตัวแปรด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

ตัวแปร	$\bar{X}$	แปลความ	S.D.	C.V.	skewness	kurtosis
<b>1. ด้านบุคลิกภาพ (PERSONA)</b>	<b>3.494</b>	<b>ดี</b>	<b>.303</b>	<b>8.672</b>	<b>-2.078</b>	<b>10.945</b>
RESPON	3.438	ดี	.317	9.220	-1.514	6.784
SACRIF	3.635	ดีมาก	.344	9.464	-1.705	6.345
HONEST	3.665	ดีมาก	.359	9.795	-2.477	12.633
LEADER	3.235	ดี	.373	11.530	-.583	2.231
<b>2. ด้านความรู้ความสามารถ (KNOWLE)</b>	<b>3.215</b>	<b>ดี</b>	<b>.352</b>	<b>10.949</b>	<b>-.865</b>	<b>2.892</b>
KLEAD	3.297	ดี	.364	11.040	-.911	3.349
KCREA	3.217	ดี	.414	12.869	-.643	2.067
KTEAM	3.318	ดี	.391	11.784	-1.132	4.140
KDUTY	3.297	ดี	.415	12.587	-1.084	4.768
KACAD	3.092	ดี	.430	13.907	-.128	.049
KBUDJ	3.176	ดี	.427	13.445	-.658	1.480
KPER	3.028	ดี	.455	15.026	-.344	.238
KADM	3.340	ดี	.448	13.413	-.899	2.128
KPLA	3.170	ดี	.420	13.249	-.470	.673
<b>3. ด้านการจัดรูปแบบทีมงาน (KMOD)</b>	<b>3.242</b>	<b>ดี</b>	<b>.474</b>	<b>14.621</b>	<b>-.851</b>	<b>2.150</b>
<b>4. ด้านทัศนคติต่อการจัดการศึกษา (ATT)</b>	<b>3.346</b>	<b>ดี</b>	<b>.382</b>	<b>11.417</b>	<b>-.893</b>	<b>.558</b>
<b>5. ด้านกระบวนการ (PROCE)</b>	<b>3.018</b>	<b>ดี</b>	<b>.410</b>	<b>13.585</b>	<b>-.363</b>	<b>.339</b>
POL	3.283	ดี	.421	12.824	-.685	.494
SUP	3.156	ดี	.494	15.653	-.594	.283
SPE	2.599	ดี	.620	23.855	-.199	-.270
PAR	3.069	ดี	.477	15.543	-.529	.719
RES	3.003	ดี	.494	16.450	-.421	.068

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	แปลความ	S.D.	C.V.	skewness	kurtosis
REL	3.131	ดี	.434	13.861	-.756	.944
REP	2.916	ดี	.513	17.593	-.332	-.072
SUBCO	2.674	ดี	.711	26.589	-.564	.767
PERFO	3.339	ดี	.502	15.034	-.761	.681
<b>6. ด้านผลผลิต (OUTPUT)</b>	<b>3.126</b>	<b>ดี</b>	<b>.387</b>	<b>12.380</b>	<b>-.458</b>	<b>.430</b>
CHA	3.431	ดี	.509	14.835	-.978	1.039
PRE	3.483	ดี	.459	13.178	-.764	.247
REY	3.421	ดี	.536	15.668	-1.158	1.596
SUC	3.017	ดี	.635	21.047	-.749	.845
DAD	2.918	ดี	.577	19.774	-.505	.381
KTE	2.905	ดี	.611	21.033	-.450	.189
PPL	3.305	ดี	.457	13.828	-.583	1.209
SCC	3.129	ดี	.539	17.226	-.331	-.419
CUL	3.381	ดี	.468	13.842	-.600	.527
SED	3.584	ดีมาก	.440	12.277	-1.310	2.175
INS	2.765	ดี	.612	22.134	-.211	-.343
CHC	3.245	ดี	.464	14.299	-.571	.919
CLL	3.227	ดี	.460	14.255	-.463	.499
OCF	2.947	ดี	.522	17.713	-.324	.382
ACT	3.019	ดี	.488	16.164	-.424	.949
CUS	2.688	ดี	.674	25.074	-.510	.390
CUC	2.677	ดี	.709	26.485	-.484	.138

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรด้านบุคลิกภาพ (PERSONA) ด้านความรู้ความสามารถ (KNOWLE) ด้านทัศนคติต่อการจัดการศึกษา (ATT) ด้านการจัดรูปแบบทีมงาน (KMOD) ด้านกระบวนการ (PROCE) และด้านผลผลิต (OUTPUT)

เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่า คณะกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ มีค่ามัธยเลขคณิตตั้งแต่ 2.599 ถึง 3.665 โดยมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) ทุกด้าน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรจึงค่อนข้างสูง และตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย ยกเว้นตัวแปรด้านกระบวนการที่วัดในรูปการส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (SPE) และตัวแปรด้านผลผลิตที่วัดในรูปของโรงเรียนเป็นแหล่งวิชาการ (SCC) และโรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างพอเพียง

(INS) มีค่าความโด่งต่ำกว่าไค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นลบ) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรส่วนใหญ่ในด้านนี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

เมื่อพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านบุคลิกภาพ พบว่า คณะกรรมการมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.494$ ) แสดงว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรจึงค่อนข้างสูง และตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่งสูงกว่าไค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย

สำหรับค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านความรู้ความสามารถของคณะกรรมการสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า คณะกรรมการมีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.215$ ) แสดงว่า คณะกรรมการมีความรู้ความสามารถที่ส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรด้านความรู้ความสามารถของคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรจึงค่อนข้างสูง และตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่งสูงกว่าไค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย

ส่วนค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านการจัดรูปแบบทีมงาน เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า คณะกรรมการมีการจัดรูปแบบทีมงานอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.242$ ) แสดงว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีการจัดรูปแบบทีมงานเหมาะสมสามารถส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ ตัวแปรด้านการจัดรูปแบบทีมงานของคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรจึงค่อนข้างสูง และตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่งสูงกว่าไค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านทัศนคติต่อการจัดการศึกษา พบว่า คณะกรรมการมีทัศนคติต่อการจัดการศึกษาอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.346$ ) แสดงว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษา ตัวแปรด้านทัศนคติต่อการจัดการศึกษาส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรจึงค่อนข้างสูง และตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่งสูงกว่าไค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย

เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านกระบวนการการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีกระบวนการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.018$ ) แสดงว่า คณะกรรมการมีกระบวนการในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ตัวแปรด้านกระบวนการการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรจึงค่อนข้างสูง และตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าความโด่งมากกว่าไค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย ยกเว้นตัวแปรด้านกระบวนการที่ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (SPE) มีค่าความโด่งต่ำกว่าไค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นลบ) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรส่วนใหญ่ในด้านนี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

สำหรับค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า คณะกรรมการได้ผลผลิตจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.126$ ) แสดงว่า คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ตัวแปรด้านผลผลิตจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรจึงค่อนข้างสูง และตัวแปรส่วนใหญ่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย ยกเว้นตัวแปรด้านผลผลิตที่วัดในรูปของโรงเรียนเป็นแหล่งวิทยาการ (SCC) และ โรงเรียนมีวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างพอเพียง (INS) มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นลบ) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรส่วนใหญ่ในด้านนี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปร พบว่า ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายตั้งแต่ 8.672 ถึง 14.621 ตัวแปรทุกตัวมีการกระจายของข้อมูลน้อย (ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายน้อยกว่า 20%) โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายน้อยที่สุด คือ ตัวแปรด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 8.672 และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุด คือ ตัวแปรด้านการจัดรูปแบบ ทีมงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

## ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยใช้การ

### วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis)

การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ในการประมาณค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นต่อไป โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาทั้งหมด (ด้านผลผลิต) ที่จะนำไปทำการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์ แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วมและไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรด้านผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จำนวน 17 ตัว โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรรวม 136 คู่ ซึ่งทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าตั้งแต่ .200 ถึง .932 ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.3

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ โดยใช้ Bartlett's test of sphericity ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4245.727 ( $p < .000$ ) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และค่าดัชนีไกเกอร์-ไมเยอร์-ฮอลคิน มีค่าเท่ากับ .921 ซึ่งมีค่า เข้าใกล้หนึ่ง นั้นหมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 4.3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

	CHA	PRE	REY	SUC	DAD	KTE	PPL	SCC	CUL	SED	INS	CHC	CLL	OCP	ACT	CUS	CUC
CHA	1.000																
PRE	0.864*	1.000															
REY	0.666*	0.657*	1.000														
SUC	0.473*	0.468*	0.481*	1.000													
DAD	0.513*	0.482*	0.494*	0.648*	1.000												
KTE	0.565*	0.529*	0.512*	0.650*	0.860*	1.000											
PPL	0.634*	0.648*	0.587*	0.505*	0.550*	0.591*	1.000										
SCC	0.439*	0.412*	0.428*	0.509*	0.553*	0.584*	0.547*	1.000									
CUL	0.382*	0.409*	0.401*	0.391*	0.418*	0.475*	0.517*	0.650*	1.000								
SED	0.375*	0.419*	0.365*	0.219*	0.264*	0.330*	0.404*	0.370*	0.531*	1.000							
INS	0.347*	0.307*	0.281*	0.336*	0.454*	0.416*	0.348*	0.394*	0.234*	0.200*	1.000						
CHC	0.506*	0.489*	0.415*	0.437*	0.493*	0.495*	0.495*	0.506*	0.490*	0.399*	0.478*	1.000					
CLL	0.523*	0.512*	0.458*	0.399*	0.507*	0.514*	0.522*	0.506*	0.507*	0.436*	0.543*	0.711*	1.000				
OCP	0.503*	0.436*	0.397*	0.466*	0.562*	0.582*	0.470*	0.588*	0.510*	0.393*	0.497*	0.605*	0.662*	1.000			
ACT	0.557*	0.495*	0.500*	0.471*	0.588*	0.614*	0.529*	0.603*	0.533*	0.402*	0.498*	0.585*	0.644*	0.748*	1.000		
CUS	0.393*	0.312*	0.315*	0.417*	0.487*	0.499*	0.391*	0.476*	0.399*	0.236*	0.412*	0.462*	0.454*	0.651*	0.676*	1.000	
CUC	0.398*	0.316*	0.314*	0.426*	0.507*	0.507*	0.410*	0.493*	0.400*	0.221*	0.408*	0.469*	0.430*	0.654*	0.661*	0.932*	1.000
X	3.431	3.483	3.421	3.017	2.918	2.905	3.305	3.129	3.381	3.584	2.765	3.245	3.227	2.947	3.019	2.688	2.677
S.D.	.509	.459	.536	.635	.577	.611	.457	.539	.468	.439	.612	.464	.460	.522	.488	.674	.709

Bartlett' s test of sphericity = 4245.727 p = .000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .921

หมายเหตุ \* p < .05

## 2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบด้านผลผลิตที่เกิดจากประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา จากตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัว ได้ผลการวิเคราะห์เสนอไว้ในตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า ไค-สแควร์ (chi-square) มีค่าเท่ากับ 26.552 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ( $p < .983$ ) ที่องศาอิสระเท่ากับ 44 นั่นคือค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ขอมรับสมมุติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI = .990) มีค่าเท่ากับ .967 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรในโมเดล พบว่า ตัวแปร ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ ) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.4 และแผนภาพที่ 4.1 ปรากฏผลดังนี้

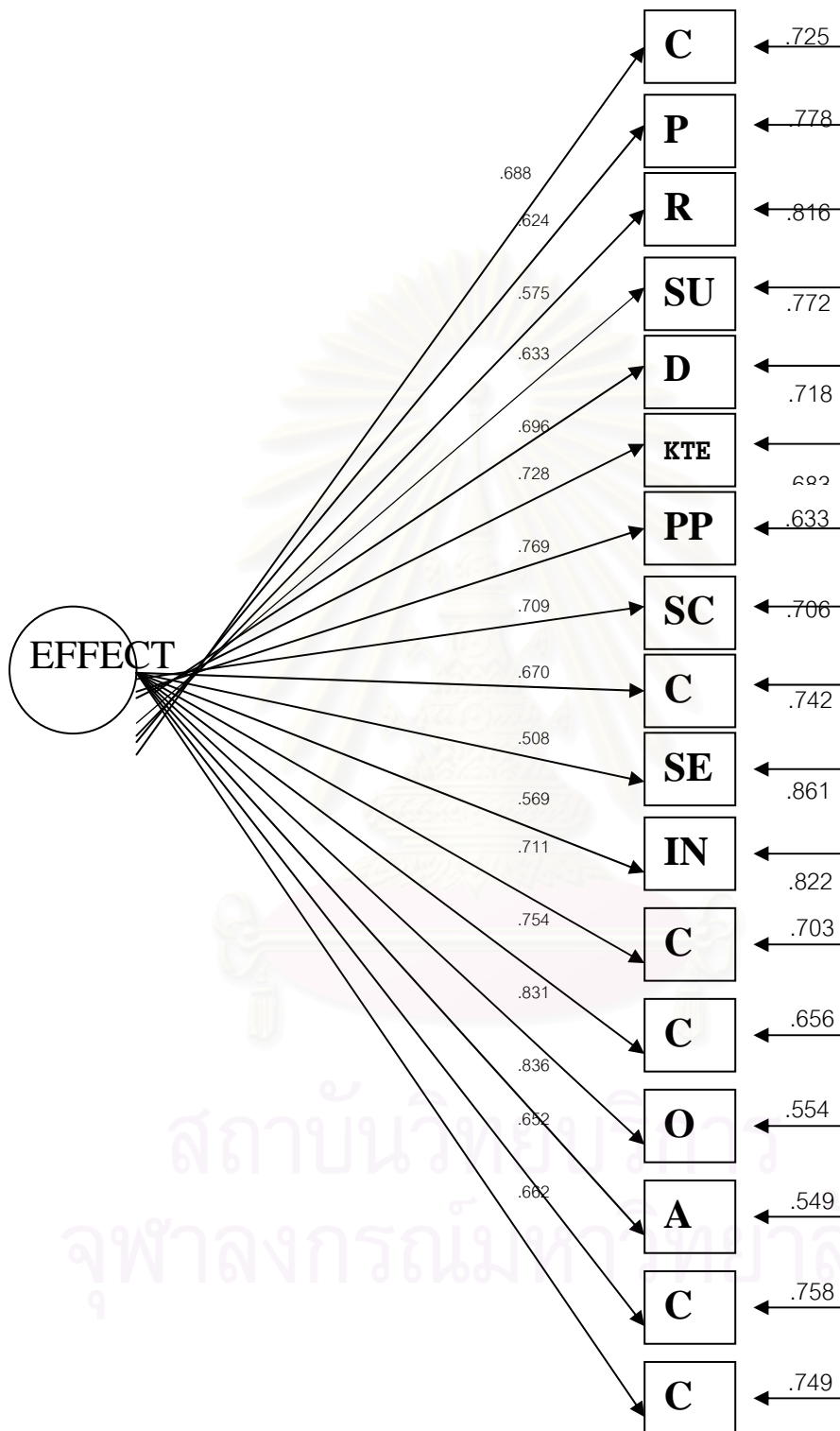
โมเดลตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรต่างๆ ในโมเดลเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ โดยตัวแปรโรงเรียนมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนานักเรียนตาม ศักยภาพ (ACT) มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ นักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ (OCP) โรงเรียนดำเนินงานได้ตามแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี (PPL) บรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ (CLL) กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (KTE) โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (CHC) โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน (SCC) กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน (DAD) โรงเรียนมีธรรมเนียม โรงเรียนที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามสภาพจริง (CHA) ชุมชนดำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม (CUL) โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อความต้องการของชุมชน (CUC) โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อผู้เรียนที่หลากหลาย (CUS) โรงเรียนมีคณะกรรมการช่วยปฏิบัติงานที่เหมาะสม (SUC) โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับธรรมเนียมโรงเรียน (PRE) โรงเรียนมีรายงานผลการดำเนินงานประจำปี (REY) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างพอเพียง (INS) และ เด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง (SED) มีน้ำหนักความสำคัญน้อย ที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขั้นของตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ  
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	T	R <sup>2</sup>	สัมประสิทธิ์ คะแนนองค์ประกอบ
CHA	.688**(.052)	13.341	.474	.159
PRE	.624**(.053)	11.695	.395	-.106
REY	.575**(.055)	10.529	.334	-.047
SUC	.633**(.054)	11.819	.404	.108
DAD	.696**(.050)	13.839	.485	.014
KTE	.728**(.049)	14.756	.533	.018
PPL	.769**(.052)	14.719	.599	.285
SCC	.709**(.050)	14.113	.502	.012
CUL	.670**(.053)	12.702	.449	.111
SED	.508**(.055)	9.172	.259	.047
INS	.569**(.054)	10.555	.324	.071
CHC	.711**(.051)	13.998	.506	.050
CLL	.754**(.050)	15.115	.570	.078
OCP	.831**(.049)	16.828	.693	.247
ACT	.836**(.048)	17.466	.698	.203
CUS	.652**(.054)	12.075	.426	-.040
CUC	.662**(.054)	12.307	.439	.063

Chi-square 26.552 df = 44 P = 0.983 RMR = .021 GFI = .990 AGFI = .967

หมายเหตุ \*\* p < .01



แผนภาพที่ 4.1 โมเดลตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้นำสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ได้ผลดังสมการต่อไปนี้

สมการการสร้างสเกลองค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

$$\begin{aligned} \text{EFFECT} = & .159(\text{CHA}) - .106(\text{PRE}) - .047(\text{REY}) + .108(\text{SUC}) + .014(\text{DAD}) + .018(\text{KTE}) + \\ & .285(\text{PPL}) + .012(\text{SCC}) + .111(\text{CUL}) + .047(\text{SED}) + .071(\text{INS}) + .050(\text{CHC}) + \\ & .078(\text{CLL}) + .247(\text{OCP}) + .203(\text{ACT}) - .040(\text{CUS}) + .063(\text{CUC}) \end{aligned}$$

จากสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ศีถลักษณ์การแจกแจงของตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนซึ่งแบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียน 1-300 คน) โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 301-600 คน) และโรงเรียนขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน นำเสนอในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	Min.	Max.	Mean	S.D.	skewness	kurtosis
ขนาดเล็ก	2.360	5.050	3.980	.493	-.297	.301
ขนาดกลาง	2.240	5.090	3.915	.518	-.517	1.077
ขนาดใหญ่	3.120	4.970	4.102	.469	-.414	-.430
รวม	2.240	5.090	3.970	.499	-.374	.479

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาในภาพรวมมีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่า ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษามีค่าค่อนข้างสูง และตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษามีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษามีการกระจายของข้อมูลน้อย

ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่า ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีค่าค่อนข้างสูง และตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษามีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนดังกล่าวมีการกระจายของข้อมูลน้อย ยกเว้น ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการของโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีการแจกแจงของตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นลบ) แสดงว่า ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการของโรงเรียนขนาดใหญ่

มีการกระจายของข้อมูลมาก โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาสูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.103 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเท่ากับ 3.979 และโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเท่ากับ 3.916 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (canonical correlations)

จากผลการวิเคราะห์ในตอนที่ 2 นั้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากกลุ่มตัวแปรด้านผลผลิต สำหรับการวิเคราะห์ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างกลุ่มของตัวแปรด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ กับกลุ่มตัวแปรด้านผลผลิต ว่ากลุ่มตัวแปรทั้ง 2 ชุด มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ซึ่งสถิติที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปรดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (canonical correlation)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย (1) ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล (canonical correlations) (2) ค่าไอเกน (eigenvalues) (3) ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิกอล (canonical coefficients) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ซึ่งการนำเสนอค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิกอลนั้นบรรทัดบนจะเป็นค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิกอลในรูปคะแนนดิบ และบรรทัดล่างจะเป็นค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิกอลในรูปคะแนนมาตรฐาน (4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิกอล (canonical structure correlations) ซึ่งเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นๆ กับตัวแปรคาโนนิกอล รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.6

#### ตารางที่ 4.6 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ (ด้านปัจจัยและกระบวนการ)

กับกลุ่มของตัวแปรตาม (ด้านผลผลิต)

ชื่อตัวแปร	สัมประสิทธิ์คาโนนิกอล (คะแนนดิบ/คะแนนมาตรฐาน)				สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิกอล			
	ชุดของตัวแปร				ชุดของตัวแปร			
	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>1. ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ (PERSONA)</b>								
RESPON	<b><u>-0.920</u></b> <b><u>-0.292</u></b>	-.040 -.013	-2.201 -.699	.007 .002	<b><u>-0.762</u></b>	.366	-.119	.088
SACRIF	.316 .109	.777 .267	2.475 .850	.393 .135	<b><u>-0.515</u></b>	.498	.246	.019
HONEST	.153 .055	.431 .155	.160 .057	.253 .091	<b><u>-0.561</u></b>	.554	.066	.018
LEADER	<b><u>-0.441</u></b> <b><u>-0.164</u></b>	-.919 -.342	-1.413 -.526	1.136 .423	<b><u>-0.683</u></b>	.180	-.315	.141

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	สัมประสิทธิ์คาโนนิกอล (คะแนนดิบ/คะแนนมาตรฐาน)				สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิกอล			
	ชุดของตัวแปร				ชุดของตัวแปร			
	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>2. ตัวแปรด้านความรู้ความสามารถ (KNOWLE)</b>								
KLEAD	-.089 -.032	.745 .271	.506 .184	-.752 -.274	<b><u>-.760</u></b>	.351	-.074	-.073
KCREA	.090 .037	-.343 -.142	-.536 -.222	-1.271 -.527	<b><u>-.717</u></b>	.256	-.168	-.111
KTEAM	-.037 -.015	.712 .278	-.444 -.174	-.643 -.251	<b><u>-.764</u></b>	.435	-.085	-.023
KDUTY	-.087 -.036	-.035 -.015	-.862 -.359	.276 .115	<b><u>-.701</u></b>	.345	-.125	-.011
KACAD	-.203 -.088	-.259 -.111	.328 .141	.712 .307	<b><u>-.711</u></b>	.122	-.056	.171
KBUDJ	-.187 -.080	.410 .175	.153 .066	.724 .309	<b><u>-.751</u></b>	.286	-.029	.152
KPER	.098 .045	.138 .063	.008 .004	-.594 -.271	<b><u>-.732</u></b>	.044	.034	.006
KADM	-.163 -.073	-.051 -.023	.173 .077	-.049 -.022	<b><u>-.760</u></b>	.253	.057	.039
KPLA	-.124 -.052	.050 .021	.209 .087	1.270 .532	<b><u>-.742</u></b>	.154	.067	.125
<b>3. KMOD</b>	-.256 -.122	-.222 -.105	.866 .411	-.503 -.239	<b><u>-.761</u></b>	.126	.186	-.057
<b>4. ATT</b>	-.003 -.001	.909 .348	1.010 .386	.491 .188	<b><u>-.352</u></b>	.614	.242	.059
<b>5. ตัวแปรด้านกระบวนการ (PROCE)</b>								
POL	-.104 -.044	-.514 -.217	-.282 -.119	-.387 -.163	<b><u>-.783</u></b>	.042	.033	-.061
SUP	-.094 -.046	.378 .186	-.721 -.355	-.412 -.203	<b><u>-.691</u></b>	.078	-.091	-.196
SPE	-.211 -.131	-.210 -.130	-.313 -.194	.138 .085	<b><u>-.636</u></b>	-.246	.020	-.054
PAR	.255 .122	.374 .179	-.013 -.006	1.092 .522	<b><u>-.763</u></b>	.140	.095	.083
RES	-.271 -.134	-1.027 -.508	1.292 .639	-1.232 -.610	<b><u>-.767</u></b>	-.225	.322	-.280
REL	-.285 -.123	.322 .140	-.506 -.219	-1.588 -.688	<b><u>-.721</u></b>	.109	.089	-.362

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	สัมประสิทธิ์คาโนนิกอล (คะแนนดิบ/คะแนนมาตรฐาน)				สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิกอล			
	ชุดของตัวแปร				ชุดของตัวแปร			
	1	2	3	4	1	2	3	4
REP	-.111 -.057	-.150 -.077	-.025 -.013	-.149 -.077	<b><u>-.788</u></b>	-.117	.135	-.096
PCOU	<b><u>-.284</u></b> <b><u>-.202</u></b>	-.501 -.357	.452 .321	1.073 .764	<b><u>-.698</u></b>	-.410	.228	.202
PPERF	-.020 -.010	.495 .249	.067 .033	.238 .120	<b><u>-.644</u></b>	.356	.071	-.042
<b>6. ตัวแปรด้านผลผลิต (OUTPUT)</b>								
CHA	<b><u>-.263</u></b> <b><u>-.134</u></b>	.418 .213	-.724 -.369	1.422 .723	<b><u>-.721</u></b>	.206	-.050	.214
PRE	-.048 -.022	.289 .132	.313 .144	-1.463 -.671	<b><u>-.690</u></b>	.291	.012	.043
REY	-.020 -.010	.034 .018	.090 .048	-.118 -.063	<b><u>-.629</u></b>	.168	.076	.090
SUC	<b><u>-.314</u></b> <b><u>-.199</u></b>	-.475 -.301	.956 .605	.818 .518	<b><u>-.733</u></b>	-.304	.203	.247
DAD	-.040 -.023	-.511 -.295	.283 .164	-.228 -.132	<b><u>-.757</u></b>	-.281	-.090	.102
KTE	<b><u>-.301</u></b> <b><u>-.184</u></b>	.058 .035	-1.510 -.924	.394 .241	<b><u>-.816</u></b>	-.172	-.231	.145
PPL	-.174 -.079	.094 .043	.260 .118	.140 .064	<b><u>-.738</u></b>	.146	.039	.015
SCC	-.110 -.059	-.097 -.052	-.818 -.440	-1.346 -.724	<b><u>-.746</u></b>	-.053	-.163	-.337
CUL	<b><u>-.411</u></b> <b><u>-.192</u></b>	.508 .238	-.159 -.074	-.400 -.187	<b><u>-.743</u></b>	.264	-.003	-.263
SED	<b><u>-.310</u></b> <b><u>-.136</u></b>	1.080 .475	.028 .012	.255 .112	<b><u>-.577</u></b>	.560	.006	.010
INS	.030 .019	-.268 -.165	-.877 -.538	.494 .303	<b><u>-.469</u></b>	-.200	-.247	.258
CHC	<b><u>-.326</u></b> <b><u>-.151</u></b>	-.173 -.080	-.595 -.275	-.878 -.407	<b><u>-.728</u></b>	.054	-.018	-.097
CLL	.118 .055	1.090 .502	1.286 .593	.645 .297	<b><u>-.686</u></b>	.236	.158	.170



ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	สัมประสิทธิ์คาโนนิคอล (คะแนนดิบ/คะแนนมาตรฐาน)				สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิคอล			
	ชุดของตัวแปร				ชุดของตัวแปร			
	1	2	3	4	1	2	3	4
ACT	.090 .044	.287 .140	1.620 .791	.539 .263	<b>-.752</b>	-.061	.269	.089
OCP	<b>-.391</b> <b>-.204</b>	-.753 -.394	-.507 -.265	.497 .260	<b>-.788</b>	-.201	.046	.090
CUS	.077 .052	-.641 -.432	-.742 -.500	.829 .559	<b>-.627</b>	-.416	.220	-.113
CUC	<b>-.185</b> <b>-.131</b>	-.036 -.026	1.270 .902	-1.586 -1.126	<b>-.649</b>	-.418	.283	-.251
สหสัมพันธ์ คาโนนิคอล	<b>.805</b>	<b>.716</b>	<b>.503</b>	<b>.468</b>				
ไอเกน	<b>.648</b>	<b>.513</b>	<b>.253</b>	<b>.219</b>				

หมายเหตุ \*\*P<.01 \*P<.05

ค่าที่ขีดเส้นใต้ หมายถึง ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลเด่น

และมีค่าสหสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิคอลอย่างมีนัยสำคัญ

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระ (มี 2 กลุ่ม คือ ด้านปัจจัย มี 15 ตัว และ ด้านกระบวนการ มี 9 ตัว) กับกลุ่มของตัวแปรตาม (ด้านผลผลิตมี 17 ตัว) พบว่า ชุดของตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P < .05$ ) มี 4 ชุด ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlations) เท่ากับ .805, .716, .503 และ .468 และมีค่าไอเกน (eigenvalues) เท่ากับ .648, .513, .253 และ .219 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น พบว่า ตัวแปรชุดที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลสูงที่สุด ( $R_c = .805$ ) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอล (canonical coefficients) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิคอล (canonical structure correlations) ของตัวแปรชุดที่ 1 พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอล (canonical coefficients) สูง จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิคอล (canonical structure correlations) สูงด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรชุดที่ 1 กลุ่มตัวแปรอิสระ (ด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ) และกลุ่มตัวแปรตาม (ด้านผลผลิต) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

ตัวแปรชุดที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlations) สูงที่สุดเท่ากับ .805 ค่าไอเกน (eigenvalues) เท่ากับ .648 หมายความว่า กลุ่มของตัวแปรอิสระ และ กลุ่มของตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กัน และสามารถอธิบายความแปรปรวนซึ่งกันและกันได้ร้อยละ 64.8

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอล (canonical coefficients) ของตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ในมิตินี้เกิดจากตัวแปร นักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำไปเป็น

แนวทางในการประกอบอาชีพ (OCP) โรงเรียนมีคณะกรรมการช่วยปฏิบัติงานที่เหมาะสม (SUC) ชุมชน  
 ดำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม (CUL) กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้  
 ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (KTE) โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ  
 (CHC) เด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง (SED) โรงเรียนมีธรรมนูญโรงเรียน  
 ที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามสภาพจริง (CHA) และ โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่น  
 ที่สนองต่อความต้องการของชุมชน (CUC) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา  
 (RESPON) การแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อกำเนินงานตามระเบียบตามที่เห็นสมควร  
 (SUBCO) และความซื่อสัตย์สุจริตของคณะกรรมการสถานศึกษา (HONEST) ซึ่งตัวแปรที่มีความสำคัญใน  
 มิตินี้พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิกอล (canonical coefficients) ที่เด่น คือ มีค่าสูงสุดลงมาถึงค่าที่  
 เป็นครึ่งหนึ่งของค่าที่สูงสุด และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรคาโนนิกอล (canonical structure  
 correlations) ที่มีนัยสำคัญ มีค่าตั้งแต่ .3 ขึ้นไป ( $S \geq .3$ )

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ก่อนที่จะนำเสนอผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์  
 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอย เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัว  
 แปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันว่ามีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ  
 (multicollinearity) หรือไม่ เพื่อคัดเลือกตัวแปรอิสระไปใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งในการวิจัยนี้  
 ผู้วิจัยจะพิจารณาตัดตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันสูงตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ( $r \geq 0.8$ )  
 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรตามต่ำกว่าออกจากผลการวิเคราะห์โดยมีรายละเอียดผลการ  
 วิเคราะห์ดังนี้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้รวม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม  
 และความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ รวมทั้งหมด 25 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ  
 เกี่ยวกับด้านปัจจัย ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ การจัดรูปแบบทีมงาน และทัศนคติต่อการจัด  
 การศึกษา จำนวน 15 ตัวแปร ด้านกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่  
 ของคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 9 ตัวแปร และตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการ  
 ปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ตัวแปร ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
 ระหว่าง ตัวแปรดังกล่าวโดยมีรายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด ซึ่งมี 300 คู่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์  
 สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .064 ถึง .794 โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทาง  
 สถิติที่ระดับ .05 ( $P < .05$ ) มีจำนวน 299 คู่ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร  
 อิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม และเมื่อ

พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่า 0.80 ( $r \geq 0.8$ ) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยใช้ในการคัดเลือกตัวแปรอิสระออกจากการวิเคราะห์ ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธีแบบขั้นตอน (stepwise)

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อใช้ในการกรณีที่ต้องการเลือกชุดของตัวแปรอิสระด้านปัจจัยและด้านกระบวนการจำนวนน้อยที่สุดที่สามารถอธิบายตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้มากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.7 พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $p < .05$ ) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา (RESPON) ความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานวิชาการ (KACAD) การแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือ คณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินงานตามระเบียบตามที่เห็นสมควร (SUBCO) การส่งเสริมให้มีการพิทักษ์ สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ (SPE) การจัดรูปแบบทีมงานให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 (KMOD) และ การให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน (REP) โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .229, .188, .185, .171, .129 และ .122 ตามลำดับ ชุดของตัวแปรอิสระดังกล่าวนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของ ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร้อยละ 58.1 ( $R = .762$ ,  $R^2 = .581$ ) โดยตัวแปรด้านนี้ทุกตัวแปรมีผลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณดังแสดงในตารางที่ 4.7 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ

คณะกรรมการสถานศึกษา

องค์ประกอบ	b	SE b	$\beta$
Constant	.566	.202	
RESPON	.360	.077	.229**
KACAD	.218	.056	.188**
SUBCO	.130	.035	.185**
SPE	.138	.038	.171**
KMOD	.136	.053	.129*
REP	.118	.056	.122*

$R = .762$   $F = 72.051$   $P = .000$   $R^2 = .581$

**หมายเหตุ** \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยในรูปแบบแนบดัดและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{\text{EFFECT}} = .566 + .360(\text{RESPON}) + .218(\text{KACAD}) + .130(\text{SUBCO}) + .138(\text{SPE}) + .136(\text{KMOD}) + .118(\text{REP})$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{EFFECT}} = .229(Z_{\text{RESPON}}) + .188(Z_{\text{KACAD}}) + .185(Z_{\text{SUBCO}}) + .171(Z_{\text{SPE}}) + .129(Z_{\text{KMOD}}) + .122(Z_{\text{REP}})$$



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 320 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอน (multi-stage stratified sampling) โดยมีผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ประธานกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และ ผู้แทนครู

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสำรวจประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเบื้องต้น โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดสนทนากลุ่ม ระยะที่ 2 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำผลมาพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 โรงเรียน โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดและตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 58 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นข้อความเกี่ยวกับทัศนคติต่อการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 17 ข้อ ตอนที่ 4 เป็นข้อความเกี่ยวกับกระบวนการในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 36 ข้อ และตอนที่ 5 เป็นข้อความเกี่ยวกับผลผลิตจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 17 ข้อ รวมทั้งฉบับ 133 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 5 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งแบบสอบถามนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง และความตรงตามเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน และนำไปทดลองใช้เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach' s alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงรายองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .901 ถึง .974

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ และวิเคราะห์ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ

คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ตอนที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ กับกลุ่มตัวแปรตามด้านผลผลิต และ ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

## สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยโดยสรุปเป็น 2 ส่วน ดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1.1 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 41-50 ปี มีประสบการณ์การเป็นกรรมการเฉลี่ย 1-9 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนนักเรียนอยู่ในช่วง 1-300 คน

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตตั้งแต่ 2.599 ถึง 3.665 และตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย ยกเว้นตัวแปรด้านกระบวนการที่วัดในรูปการส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (SPE) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิตที่วัดในรูปของโรงเรียนเป็นแหล่งวิทยากร (SCC) และโรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างพอเพียง (INS) ตัวแปรดังกล่าวมีการกระจายของข้อมูลมาก

### 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อพัฒนา ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา จากตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัว พบว่า โมเดลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 26.552 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ( $p < .983$ ) ที่องศาอิสระเท่ากับ 44 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .990 เมื่อพิจารณาค่า น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรในโมเดล พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ ) โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ โรงเรียนมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนา นักเรียนตาม ศักยภาพ (ACT) รองลงมาคือ ตัวแปรนักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ (OCP) โรงเรียนดำเนินงานได้ตามแผนพัฒนาและแผน

ปฏิบัติการประจำปี (Y7) บรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ (CLL) กรรมการสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (KTE) โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (CHC) โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน (SCC) กรรมการสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน (DAD) โรงเรียนมีธรรมนูญโรงเรียนที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามสภาพจริง (CHA) ชุมชนดำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม (CUL) โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อความต้องการของชุมชน (CUC) โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อผู้เรียนที่หลากหลาย (CUS) โรงเรียนมีคณะอนุกรรมการช่วยปฏิบัติงานที่เหมาะสม (SUC) โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับธรรมนูญโรงเรียน (PRE) โรงเรียนมี รายงานผล การดำเนินงานประจำปี (REY) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างพอเพียง (INS) และ เด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง (SED) มีน้ำหนัก ความสำคัญน้อยที่สุด ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้นำสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลไปใช้ในการสร้างสเกล องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ได้ผลดังสมการต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{EFFECT} = & .159(\text{CHA}) - .106(\text{PRE}) - .047(\text{REY}) + .108(\text{SUC}) + .014(\text{DAD}) + .018(\text{KTE}) + \\ & .285(\text{PPL}) + .012(\text{SCC}) + .111(\text{CUL}) + .047(\text{SED}) + .071(\text{INS}) + .050(\text{CHC}) + \\ & .078(\text{CLL}) + .247(\text{OCP}) + .203(\text{ACT}) - .040(\text{CUS}) + .063(\text{CUC}) \end{aligned}$$

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่แล้วเกิด ประสิทธิภาพหรืองานบรรลุผลสำเร็จ และตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สถานศึกษาของโรงเรียนดังกล่าวมีการกระจายของข้อมูลน้อย ยกเว้น คณะกรรมการสถานศึกษาของ โรงเรียนขนาดใหญ่ที่ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการของโรงเรียนขนาดใหญ่มีการ กระจายของข้อมูลมาก โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีคะแนนประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาสูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.102 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเท่ากับ 3.980 และโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเท่ากับ 3.915 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล พบว่า ตัวแปรชุดที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล (canonical correlations) สูงที่สุดเท่ากับ .805 ค่าไอเกน (eigenvalues) เท่ากับ .648 หมายความว่า กลุ่มของ ตัวแปรอิสระ และ กลุ่มของตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน แต่เป็นความสัมพันธ์ทางลบ และสามารถอธิบาย ความแปรปรวนซึ่งกันและกันได้ ร้อยละ 64.5

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิกอล (canonical coefficients) ของตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ในมิตินี้เกิดจากตัวแปร นักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำไปเป็น แนวทางในการประกอบอาชีพ (OCP) โรงเรียนมีคณะอนุกรรมการช่วยปฏิบัติงานที่เหมาะสม (SUC) ชุมชน

ดำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม (CUL) กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (KTE) โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (CHC) เด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง (SED) โรงเรียนมีธรรมนูญโรงเรียนที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามสภาพจริง (CHA) และ โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อความต้องการของชุมชน (CUC) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา (RESPON) การแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบตามที่เห็นสมควร (SUBCO) และ ความซื่อสัตย์สุจริตของคณะกรรมการสถานศึกษา (HONEST)

2.3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยและกระบวนการในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ ) ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา (RESPON) ความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานวิชาการ (KACAD) การแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบตามที่เห็นสมควร (SUBCO) การส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (SPE) การจัดรูปแบบทีมงานให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 (KMOD) และ การให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาต่อสาธารณชน (REP) โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .229, .188, .185, .171, .129 และ .122 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร้อยละ 58.1 ( $R = .762$ ,  $R^2 = .581$ ) ซึ่งนำมาสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{\Lambda}$$

$$\text{EFFECT} = .566 + .360(\text{RESPON}) + .218(\text{KACAD}) + .130(\text{SUBCO}) + .138(\text{SPE}) + .136(\text{KMOD}) + .118(\text{REP})$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{\Lambda}$$

$$Z_{\text{EFFECT}} = .229(Z_{\text{RESPON}}) + .188(Z_{\text{KACAD}}) + .185(Z_{\text{SUBCO}}) + .171(Z_{\text{SPE}}) + .129(Z_{\text{KMOD}}) + .122(Z_{\text{REP}})$$



## อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายผลตามผลการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 3 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรกเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเด็นที่สองเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเด็นสุดท้าย คือ ผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลลดมีรายละเอียดของแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

### 1. ตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ห้วงข้อประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สามารถบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้นั้น ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 17 ตัวบ่งชี้ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นการร่วมมือจากหลายฝ่ายคือ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ มาร่วมมือกันในการทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมของโรงเรียน และจัดทำสาระหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จากข้อค้นพบของงานวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่สามารถบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้นั้นสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ (1) คณะกรรมการสถานศึกษาต้องจัดทำแผนพัฒนา แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้ได้แผนดังกล่าว การดำเนินงานตามแผน และจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงาน (2) นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (3) โรงเรียนมี หลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อผู้เรียนที่หลากหลายและสนองต่อความต้องการของชุมชน (4) คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารโรงเรียนและการทำงานเป็นทีม (5) โรงเรียนมีสภาพที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และ (6) การดำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของชุมชน ซึ่งผลจากการปฏิบัติงานดังกล่าวของคณะกรรมการสถานศึกษา จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าขาดความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายดังที่กล่าวมาแล้ว คณะกรรมการสถานศึกษาต้องเข้าร่วมปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เพราะการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้นทุกคนในทีมงานต้องมีส่วนร่วม (participation) ยึดหลักการร่วมมือกัน เห็นความสำคัญของกระบวนการการทำงานแบบเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532) ซึ่งจะเห็นว่าการมีส่วนร่วมจากหลายๆ ฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นประชาชนที่อยู่ในชุมชนหรือคณะครูในโรงเรียนมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน เนื่องจากทำให้ผลของการดำเนินงานมีประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

การพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาต้องมีการร่วมมือจากหลายฝ่ายในการช่วยกันพัฒนาไม่ใช่คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้น ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการช่วยพัฒนาโรงเรียนไปพร้อมกับคณะครูในโรงเรียน ถ้าโรงเรียนใดชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนจะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนา

และทำให้การจัดการศึกษาสอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของชุมชนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอีกด้วย จึงถือได้ว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนมีความสำคัญ ดังที่ กิติมา ปรีดีติลล (2532) กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ว่า เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานยุคปัจจุบัน เพราะโรงเรียนต้องอาศัยทรัพยากรจากชุมชนมาช่วยในการพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ ด้านวิทยากรและสถานประกอบการ

การทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน ดังผลที่ได้จากการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาข้างต้น นั้นมีความสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนพัฒนา เด็กในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถ และชุมชนมีความเข้มแข็ง ซึ่งผลที่ได้จากการปฏิบัติงานเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

จากข้อค้นพบตัวบ่งชี้ร่วมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรโรงเรียนมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนานักเรียนตามศักยภาพ มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรนักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การที่คณะกรรมการสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้นั้น สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาคือเด็กนักเรียนต้องได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถ หรือมีความรู้เรื่องอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่คณะกรรมการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร หรือเป็นวิทยากรในการสอน เพราะงานสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาและโรงเรียนคือการพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีความรู้ ทำให้ตัวแปรดังกล่าวสามารถบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ นอกจากนี้ ตัวแปรโรงเรียนดำเนินงานได้ตามแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี บรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ก็เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้เพราะการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต้องดำเนินการตามแผนที่วางไว้ มีแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จดังที่กำหนดไว้ ซึ่งถ้าไม่ได้ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ แสดงว่าคณะกรรมการสถานศึกษาละเลยต่อหน้าที่ ขาดความรับผิดชอบ ซึ่งสิ่งที่ตามมาคือโรงเรียนไม่ได้รับการพัฒนาแล้วจะเกิด ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาไม่ได้ และสิ่งที่เห็นได้ชัดอีกอย่างคือ บรรยากาศของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ที่สามารถบ่งบอกการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ อย่างชัดเจน กล่าวคือ โรงเรียนที่มีคณะกรรมการสนใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ คณะกรรมการจะเห็นความสำคัญของสภาพโรงเรียนพยายามช่วยกันปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น มีสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น ช่วยกันปลูกต้นไม้ ปรับปรุงสภาพอาคารเรียน จัดสวนหย่อม ดูแลสภาพสนามหญ้าของโรงเรียน พยายามป้องกันภาวะน้ำท่วม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะบ่งบอกถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ในทางกลับกันถ้าโรงเรียนใด คณะกรรมการสถานศึกษาไม่สนใจดูแลสภาพโรงเรียน สภาพของ โรงเรียนจะทรุดโทรม บรรยากาศไม่สดชื่น ทำให้บรรยากาศโรงเรียนไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งแสดงถึงการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาด้วย นอกจากนี้ตัวแปรในด้าน โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยยึดผู้เรียนเป็น

สำคัญ โรงเรียนมีกรรมครูโรงเรียนที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามสภาพจริง ชุมชนดำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม โรงเรียนมีหลักสูตรที่สนองต่อความต้องการของชุมชนและผู้เรียนที่หลากหลาย ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีความสำคัญที่ทุกโรงเรียนต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดผลดังตัวแปรดังกล่าว เพราะว่าโรงเรียนจะมีการพัฒนา หรือนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีนั้นต้องประกอบไปด้วยการดำเนินการหลายๆ อย่าง ประกอบกัน ซึ่งตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในด้านของโรงเรียนและตัวผู้เรียน จึงทำให้ตัวแปรดังกล่าวสามารถบ่งชี้ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ นอกจากนี้ยังสังเกตได้ว่า ตัวแปรโรงเรียนมีวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างพอเพียง และเด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึง มีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำให้โรงเรียนของรัฐบาลโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาพร้อมนั้นเป็นสิ่งที่ยากมากเพราะโรงเรียนดังกล่าวไม่ได้เรียกเก็บค่าบำรุงการศึกษาจากนักเรียน จะได้รับจากรัฐบาลเท่านั้น ซึ่งไม่มากพอ ต้องอาศัยเงินนอกงบประมาณที่ทางโรงเรียนหรือคณะกรรมการสถานศึกษาต้องช่วยกันระดมทุนทรัพย์จากผู้ที่มีจิตศรัทธาในการช่วยเหลือโรงเรียนซึ่งก็เป็นเรื่องน่าเบื่อของคนทั่วไปอันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านเศรษฐกิจ จึงทำให้ตัวแปรนี้มีน้ำหนักความสำคัญน้อยเพราะถึงแม้คณะกรรมการจะช่วยกันระดมทุนทรัพย์แต่ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่นร่วมด้วย การปฏิบัติงานในด้านนี้ก็คงจะไม่สำเร็จ และตัวแปรเด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ก็เป็นสิ่งที่ยากในการควบคุมต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปกครองด้วย ผู้ปกครองต้องเห็นความสำคัญเรื่องการศึกษาของบุตรหลาน แต่ถ้าผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาของบุตรหลานแล้ว การเกิดผลสำเร็จตามตัวแปรนี้ก็ต้องใช้ความพยายามกันต่อไป ซึ่งตัวแปรดังกล่าวถึงแม้คณะกรรมการจะร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน แล้วก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองของนักเรียน และบุคคลอื่นอีก การปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดผลตามตัวแปรดังกล่าวจึงทำได้ค่อนข้างยาก ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ตัวแปรนี้มีน้ำหนักความสำคัญน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยและกระบวนการที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา คือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา (RESPON) ความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานวิชาการ (KACAD) การแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบตามที่เห็นสมควร (PCOU) การส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (SPE) การจัดรูปแบบทีมงานให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 (KMOD) และ การให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อ สาธารณชน (REP)

ปัจจัยในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ เกษมสิน (2532); จำเนียร จวงตระกูล (2527); สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535); วีรวรรณ อัสว

ไพบูลย์ (2539); สมชัย แซ่จิ่ง (2539); และ มาณพ สวามิชัย (ม.ป.ป.) ที่สรุปไว้ว่า การทำงานให้เกิดประสิทธิผลหรือเกิดผลสำเร็จนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนถึงจะบรรลุผลสำเร็จ และการทำงานให้เกิดประสิทธิผลหรือให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้นผู้ปฏิบัติงานหรือทีมงานต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีความรู้ในเรื่องการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานของโรงเรียนที่คณะกรรมการสถานศึกษาต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535); วิวรรธณ อัสวไพบูลย์ (2539); สมชัย แซ่จิ่ง (2539); และ มาณพ สวามิชัย (ม.ป.ป.) ที่สรุปไว้ว่า การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จนั้นผู้ปฏิบัติหรือทีมงานต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากข้อค้นพบดังกล่าว คือ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลหรือบรรลุผลสำเร็จนั้นทีมงานหรือผู้ปฏิบัติต้องมีทั้งความรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ มีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นเรื่องทั่วไปที่คนทำงานรับรู้แต่การ นำไปปฏิบัติหรือใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงานก็ยังเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกันต่อไป นอกจากนี้การทำงานให้เกิดประสิทธิผลหรือบรรลุผลสำเร็จต้องมีการจัดรูปแบบทีมงาน เพราะการจัดรูปแบบทีมงาน จะทำให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความเต็มใจและพร้อมที่จะเข้าร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้กระบวนการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการกำหนดงานให้ชัด กำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน มีการคัดเลือกผู้เข้าร่วมในการปฏิบัติงาน มีแบบแผนของกลุ่มหรือการจัดทีมงานที่จะช่วยให้สมาชิกรู้เป้าหมายและขั้นตอนในการทำงานร่วมกัน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532) ซึ่งกระบวนการเลือกคนมาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งผลให้การดำเนินงานเกิดผลสำเร็จ (นภากรณ์ หะวานนท์ และคณะ, 2543) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษายังมีกระบวนการอื่นอีกที่สำคัญ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อช่วยกันปฏิบัติงานตาม หน้าที่ของกรรมการสถานศึกษา ซึ่งบุคคลที่มาเป็นกรรมการสถานศึกษาทุกคนจะมีงานมากโดยปกติอยู่แล้วเพราะต้องประกอบอาชีพ ไม่ค่อยมีเวลาให้กับโรงเรียน (โสภาส โอพริก, 2541) ฉะนั้นการแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการเข้ามาช่วยปฏิบัติงานจะแบ่งเบาภาระ และทำให้งานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

นอกจากนี้การที่คณะกรรมการสถานศึกษาจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลได้นั้นต้องมีการส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ซึ่งการปฏิบัติงานในด้านนี้คณะกรรมการต้องเอาใจใส่ ให้ความสำคัญของเด็กทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ปล่อยปละละเลยเด็กที่ด้อยโอกาส หรือเด็กพิการ รวมถึงยังต้องใส่ใจกับการพัฒนาเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ ซึ่งถ้าคณะกรรมการสถานศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่นี้ได้อย่างสมบูรณ์ จะทำให้ชุมชนรู้สึกศรัทธาที่คณะกรรมการได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนเข้ามาช่วยเหลือโรงเรียน ช่วยเหลือคณะกรรมการสถานศึกษาทำงาน ช่วยกันพัฒนานักเรียนและโรงเรียน และกระบวนการที่สามารถบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาอีกอย่าง คือ การให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งการปฏิบัติงานที่ต้องการรายงานผลต่อสาธารณชนจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน

เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานมากขึ้นเพราะผลของการปฏิบัติงานจะต้องรายงานให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องรับรู้ว่าด้วย ซึ่งการให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีจะส่งผลถึงผู้ปฏิบัติงานหรือทีมงานให้มีความตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้นและจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ได้ดีขึ้นตามมาด้วย

### 3. ผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลล

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลล พบว่า ตัวบ่งชี้ในชุดตัวแปรอิสระกับตัวบ่งชี้ในชุดตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันทางลบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง อันอาจมีสาเหตุมาจากผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามการรับรู้ของตัวเองซึ่งอาจจะให้ข้อมูลที่ไม่ตรงตามสภาพความจริงได้ กล่าวคือ คณะกรรมการสถานศึกษาประเมินตัวเองเกี่ยวกับตัวแปรด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการในการปฏิบัติงานสูง แต่ประเมินผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานต่ำ หรืออีกสาเหตุอาจจะเป็นเพราะคณะกรรมการสถานศึกษาในปัจจุบันยังปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ยังไม่ครอบคลุม แต่โรงเรียนมีผลงานจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งที่คณะกรรมการไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการ แต่มีผู้อื่นเป็นผู้ ดำเนินการซึ่งอาจจะเป็นคณะครูในโรงเรียนที่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา จึงทำให้ความสัมพันธ์ ดังกล่าวเป็นลบ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากข้อค้นพบของการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาจากผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งได้แก่ โรงเรียนมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนานักเรียนตามศักยภาพ นักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ โรงเรียนดำเนินงานได้ตามแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี บรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน โรงเรียนมีธรรมนูญโรงเรียนที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามสภาพจริง ชุมชนดำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อความต้องการของชุมชน โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อผู้เรียนที่หลากหลาย โรงเรียนมีคณะกรรมการช่วยปฏิบัติงานที่เหมาะสม โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับธรรมนูญโรงเรียน โรงเรียนมีรายงานผลการดำเนินงานประจำปี โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างพอเพียง และเด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาดังกล่าวมีความสำคัญที่โรงเรียนควรนำข้อความรู้ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิตดังกล่าว ซึ่งแสดงว่า คณะกรรมการสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่แล้วเกิดประสิทธิผล

2. จากข้อค้นพบตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการวัดระดับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงสภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา และจะได้ปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาต่อไป

3. จากข้อค้นพบเรื่องปัจจัยและกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานวิชาการ การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อช่วยกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษา การส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ การจัดรูปแบบทีมงานให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 และการให้ความสำคัญชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน โรงเรียนควรสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานดังกล่าวเพื่อทำให้ คณะกรรมการสถานศึกษาปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งเป็นสถิติที่เหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ฉะนั้นควรมีการใช้สถิตินี้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเท่านั้น ควรมีการศึกษาเรื่องนี้กับคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดอื่นร่วมด้วย เช่น กรมสามัญศึกษา

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมโดยใช้เทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายเทคนิควิธีคือ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ จัดสนทนากลุ่ม และใช้แบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นวิธีการที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่นๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่ยังไม่มีแนวคิดทฤษฎีที่ชัดเจน

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กรรณิกา เจิมเทียนชัย. (2538). **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล**

**สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา**  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). **ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์.**

กุหลาบ รัตนสังขธรรม. (2536). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะสาขาวิทยาศาสตร์**

**สุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย**  
มหาวิทยาลัยมหิดล.

เกศินี หงสนันท์. (2530). **การประเมินบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

กำธร กิตติภูมิชัย. (2524). **บทบาทของคณะกรรมการกับการบริหารราชการไทย. ศูนย์การศึกษา 7**  
(กรกฎาคม-สิงหาคม): 61-67.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2530). **รายงานการศึกษาสารสนเทศเพื่อการวางแผนและพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและข้อมูลพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: ฟีนีเฟ็บลิชชิง.**

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2540). **เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาคณะกรรมการโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.**

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับเป็นกฎหมาย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.**

เคน แคมพ์ และ เขาวดี วิบูลศรี. (2539). **รายงานการประเมินผลโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**  
**กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.**

จินทนา พิทยาธรัฐ. (2540). **การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามโครงการรับรองคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

จูไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2538). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานใน.**

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำเนียร จวงตระกูล. (2527). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.**

- ชูชนะ โหมวินทะ. (2541). การพัฒนานักบริหารในองค์กรยุคใหม่ (รวมคำบรรยายหลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการกรม.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชวง ชื่นประโคน. (2528). ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท ตามการรับรู้ของครู ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เต็ม แยมเสมอ. (2524). การบริหารการศึกษารูปแบบคณะกรรมการ. กรุงเทพมหานคร: อักษรสมัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2523). องค์กรและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2541). สถิติการศึกษาและแนวโน้ม. (อัคราณา)
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสม์ สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพรณี หะวานนท์, เพ็ญศิริ จิระเดชากุล, สุรวุฒิ ปัดไธสง และ ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2543). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน. (อัคราณา)
- นิตา ชูโต. (2540). การวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ็น.การพิมพ์.
- ประสานงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สำนักงาน. (2540). เอกสารประกอบการอบรมเพื่อพัฒนาคณะกรรมการโรงเรียน โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: เอ.เอ็น.ที.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานการศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล. (2541). การออกแบบการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพโรจน์ พรหมมีเนตร. (2534). การปฏิบัติงานของกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ สาร. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- มาณพ สวามิชัย. (ม.ป.ป.). การบริหารงานบุคคล. ปทุมธานี: ศูนย์หนังสือ ดร. ศรีสง่า.
- เยาวลักษณ์ แสงสร้อย. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน  
**ประถมศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 มหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2540). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง  
**สร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิต  
 วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนี เรืองทรัพย์. (2544). บทบาทสำคัญ...คณะกรรมการโรงเรียนกับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน.  
**รายงานปฏิรูปการศึกษาไทย 2 (15 มีนาคม): 4-5.**
- วีรวรรณ อัสวไพบูลย์. (2539). การวิเคราะห์การประเมินผลงานของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ไทย.  
 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และโยธิน แสงวงศ์. (2536). การสนทนากลุ่ม: เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ.  
 พิมพ์ครั้งที่ 2. (ม.ป.ท.).
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริลักษณ์ ศรีสำอางค์. (2531). ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอระหว่างองค์ประกอบด้านลักษณะของ  
**นักเรียน ลักษณะของครู และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ  
 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา  
 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศึกษาศิการ, กระทรวง. (2543). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
**พ.ศ. 2543. (อค์ดำเนินา)**
- สมชัย แซ่จิ่ง. (2539). ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.  
 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. (2542). การศึกษาสู่ยุค 2000. วารสารข้าราชการครู 19 (สิงหาคม-กันยายน): 6-10.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2535). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน  
 สวัสดิการ กพ.

- สายพิน เชื้อชูชาติ. (2541). การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิพงษ์ ยงค์กมล. (2543). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็น  
สื่อการสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2531). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ มุททะเมธา. (2524). ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- โสภาส โอพริก. (2541). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในโครงการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช [Online]. Availabel from:[http://203.146.77.6/  
research/r001/y43e3118.htm](http://203.146.77.6/research/r001/y43e3118.htm) (2544, กรกฎาคม 25).
- ตำราญ มีแจ้ง. (2544). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: นิชินแอดเวอร์ไทซิ่งกรุ๊ป.
- หอการค้าไทย, มหาวิทยาลัย. (2542). เอกสารประกอบการอบรมเรื่องเทคนิคการสุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย.  
(อัครสำเนา)
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). กลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2530). แบบสอบถาม : การสร้างและการใช้. (ม.ป.ท.).
- อำนาจ เลิศขันธ์. (2545). สถิติขั้นสูง. กรุงเทพมหานคร: ศิลปสนองการพิมพ์.

### ภาษาอังกฤษ

- Beckerman, J. (1995). **Education systems theory**. [Online]. Availabel from:[http://education.  
indiana.edu/~frick/efficien.html](http://education.indiana.edu/~frick/efficien.html) [2001, August 20].
- Havighurst, R. J., and Neugarten, B. L. (1979). **Society and education**. Boston: Allyn and  
Bacon.
- Johnstone, J. N. (1981). **Indicators of education systems**. London: Unesco.
- Katz, D., and Kahn, R.I. (1966). **The social psychology of organizations**. New York:  
John Wiley and Sons.

- Lindeman, R. H., Merenda, P. F. and Gold, R. Z. (1980). **Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis**. Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Ottaway, A.K.C. (1962). **Education and society**. London: Routledge & Kegan Paul.
- Parson, S.T. (1975) **The theory of social economic organization**. New York: Free Press.
- Porter, L. W.; Steers, M.R.; and Mowday, T.R. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technician, **In Journal of Applied Psychology**. 59(May 1974): 603-609.
- Reddin, W. J. (1970). **Managerial Effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (1990). **Organization theory: Structure, design and applications**. 3<sup>rd</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robson, W. and Matthews, R. (1995). **Quality in education: some issues for schools and their communities**. Bangkok: UNESCO Principal Regional Office for Asia and the Pacific.
- Seashore, S. E., and Yuchtman, E. (1967). Factorial analysis of Organizational Performance. **Administrative sciences Quarterly**.
- Steer, R. M. (1977). **Organization effectiveness: A behavioral view**. California: Goodyear Publishing.
- Uline, C. L.; Miller, D. M.; Moran, M. T. (1998). School Effectiveness: The Underlying Dimensions. **Educational Administration Quarterly** 34(October 1998): 462-483.
- Yamane, T. (1973). **Statistics, An Introductory Analysis**. 3<sup>rd</sup> ed., New York: Harper & Row Publishers.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



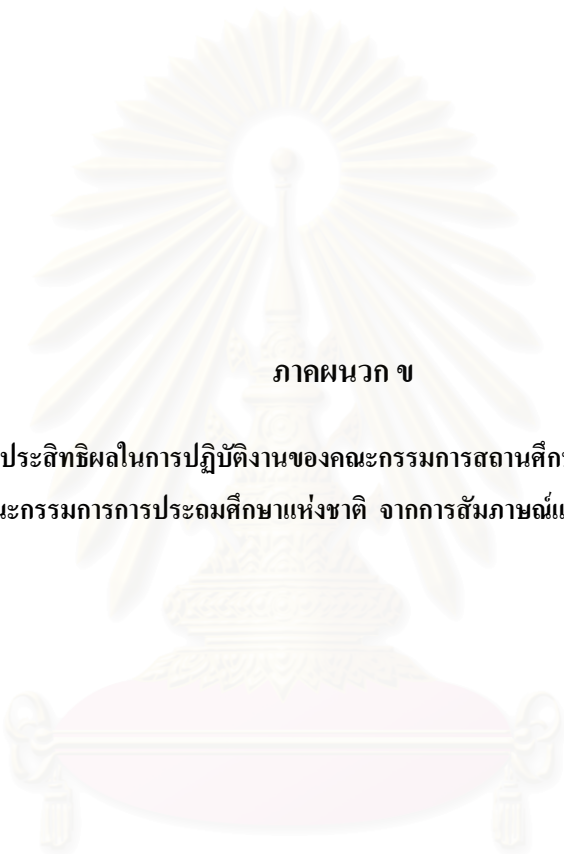
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รศ. ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาวิจัยการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. นายวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโชคชัย สปอ. คลองลาน  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร
3. นายนพรัตน์ ลิ้มตระกูล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังตะเคียน สปอ. เมืองฯ  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร
4. นายชาติ มีชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชัยภูมิ สปอ. เมืองฯ  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร
5. นายวัฒนศักดิ์ เขียวขำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถาวรพัฒนา สปอ. ทรายทอง  
วัฒนาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร
6. นายชูพันธ์ พุ่มพิศ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งชาน สปอ. บึงสามัคคี  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร
7. นายสุคใจ ประมุขชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหินดาตราษฎร์บำรุง  
สปอ. ปางศิลาทอง  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร
8. นายบุญรัตน์ วันทอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหินดาตราษฎร์บำรุง  
สปอ. ปางศิลาทอง  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กำแพงเพชร



ภาคผนวก ข

ตารางสรุปตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางสรุปตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การประถมศึกษาแห่งชาติ จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ตัวบ่งชี้
<p><b>ปัจจัย</b></p> <p>1. ปัจจัยด้านบุคคล</p> <p>1.1 บุคลิกภาพ</p>	<p>(1) เป็นผู้ที่มีความเสียสละต่อส่วนรวม</p> <p>(2) เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ</p> <p>(3) เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>(4) เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำ</p>
1.2 ความรู้ความสามารถ	<p>(1) มีความรู้ความสามารถเรื่องการแก้ปัญหา</p> <p>(2) มีความรู้ความสามารถเรื่องเทคนิคการประชุม</p> <p>(3) มีความสามารถเรื่องการพูดเชิงสร้างสรรค์</p> <p>(4) มีความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</p> <p>(5) มีความรู้ความสามารถเรื่องการมีส่วนร่วมในบทบาทหน้าที่</p> <p>(6) มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานวิชาการ</p> <p>(7) มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานงบประมาณ</p> <p>(8) มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานการบริการบุคลากร</p> <p>(9) มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา</p> <p>(10) มีความรู้ความสามารถเรื่องการวางแผน</p>
1.3 ทัศนคติต่อการศึกษา	<p>(1) เห็นประโยชน์ของการศึกษา</p> <p>(2) เห็นประโยชน์ของโรงเรียน</p>
2. ปัจจัยด้านสภาพชุมชน	<p>(1) ฐานะทางเศรษฐกิจของชุมชนที่เอื้อต่อการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนสถานศึกษา</p> <p>(2) รูปแบบการปกครองในหมู่บ้านหรือชุมชนที่เอื้อต่อการพัฒนา</p> <p>(3) ลักษณะความเป็นอยู่ของชุมชนแบบพึ่งพา</p>
3. ปัจจัยด้านการจัดรูปแบบทีมงาน	<p>(1) จำนวนองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543</p> <p>(2) มีรูปแบบการคัดเลือกประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะอนุกรรมการที่ได้มาซึ่งตัวแทนที่เหมาะสม</p> <p>(3) สัดส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543</p> <p>(4) มีวิธีการประสานงานที่ชัดเจน</p> <p>(5) มีการร่วมคิดและปฏิบัติงานร่วมกันเป็นระยะๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้</p>
4. นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด	<p>(1) นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างจริงจัง</p>



## ตารางสรุปตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ตัวบ่งชี้
<p><b>กระบวนการ</b></p> <p>1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา/ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา/กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา</p>	<p>(1) มีการอบรมจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพการดำเนินงานของแต่ละสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน</p> <p>(2) มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างทีมงาน เทคนิคการประชุม การอภิปราย การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นต้น</p> <p>(3) มีการอบรมให้ความรู้ในด้านการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>(4) จัดประชุมระดมความคิดของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้กระบวนการกลุ่มในการวิเคราะห์ภารกิจของสถานศึกษา กำหนดปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษา จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาสถานศึกษา กำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาเพื่อให้ได้แผนพัฒนา สถานศึกษา</p> <p>(5) มีส่วนร่วมในการอนุมัติแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อประกาศใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา</p> <p>(6) มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในช่วงเวลาที่เหมาะสมของทุกปี เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา</p>
<p>2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน</p>	<p>(1) ดำเนินการสำรวจเด็กในเขตบริการ เพื่อให้เด็กในพื้นที่ได้รับการศึกษาทุกคนอย่างมีคุณภาพ โดยมอบหมายคณะอนุกรรมการที่ดูแลในเขตบริการเป็นผู้สำรวจ</p> <p>(2) มีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและมีความปลอดภัย เช่น ปลูกต้นไม้ ซ่อมแซมอาคารเรียน สร้างรั้ว เป็นต้น</p> <p>(3) ร่วมจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้กับนักเรียน โดยการจัดหาทุนในรูปแบบที่เหมาะสม</p>
<p>3. ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็กดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ</p>	<p>(1) ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กพิเศษเพื่อให้รู้สภาพและลักษณะความต้องการของเด็กพิเศษ สามารถจัดการเรียนการสอนให้เด็กได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ</p> <p>(2) สำรวจเด็กพิเศษในเขตบริการของสถานศึกษา เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ</p> <p>(3) ร่วมจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับเด็กพิเศษ เพื่อการพัฒนาตามศักยภาพ</p> <p>(4) ร่วมจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกให้กับเด็กพิการ เช่น ชาติเทียม แวนตา เป็นต้น โดยการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดและแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน</p> <p>(5) จัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ฐานะยากจน โดยการจัดหาทุนในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อให้เด็กมีความพร้อมในการเรียนมากขึ้น</p>

ตารางสรุปตัวบ่งชี้ประสิทธิผลฯ (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ตัวบ่งชี้
<p>4. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) ร่วมกำหนดภาษาที่สองที่ควรจัดให้นักเรียนได้เรียนตามความเหมาะสมโดยมีการเสนอและขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> <li>(2) เยี่ยมและนิเทศการจัดห้องเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูเพื่อรับรู้สภาพและปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน</li> <li>(3) มีส่วนร่วมในการแสวงหาบุคลากรมาเป็นวิทยากรสอนนักเรียน เช่น วิชาอาชีพ พุทธศาสนา เป็นต้น</li> <li>(4) เป็นกรรมการในการจัดซื้อวัสดุ สื่อการศึกษาของสถานศึกษาตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและได้วัสดุที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการ</li> <li>(5) มีส่วนร่วมในการระดมทุนทรัพย์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยการขอความร่วมมือจากชุมชน หน่วยงานในท้องถิ่นและองค์กรเอกชนร่วมบริจาค เป็นต้น</li> <li>(6) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลประโยชน์ที่ได้รับสูงสุด</li> </ol>
<p>5. ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาลดอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปะ วัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) สืบหาอาชีพในท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การทอเสื่อ จักรสาน ช่างยนต์ งานเกษตร การทำขนม เป็นต้น โดยการจัดทำทะเบียนและขอเชิญเป็นวิทยากรสอน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อาชีพในท้องถิ่น</li> <li>(2) ร่วมเป็นวิทยากรสอนนักเรียนในด้านอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยจัดสอนนักเรียนทั้งในและนอกสถานศึกษาตามความเหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพของนักเรียน</li> <li>(3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งหน้าที่เป็นคณะกรรมการ แต่ละฝ่ายตามความสามารถและความเหมาะสมเพื่อช่วยกันเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียน</li> <li>(4) สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เอกสารประกอบการสอน เช่น ความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น เพื่อเป็นการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นและประเทศไทยไว้</li> </ol>
<p>6. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) ร่วมดำเนินการเยี่ยมบ้านนักเรียนในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้รู้สภาพและความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา</li> <li>(2) การเข้าร่วมงานที่เกี่ยวกับบุญประเพณีของท้องถิ่น เช่น งานบุญประเพณีประจำปี งานศพ เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีภายในชุมชน</li> <li>(3) เข้าร่วมประชุมหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประชาสัมพันธ์สภาพและการดำเนินงานของสถานศึกษารวมทั้งรับรู้สภาพและความต้องการของชุมชน</li> <li>(4) มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้กับชุมชนในเรื่องของสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น ร่วมกันสร้างประปาในหมู่บ้าน เป็นต้น</li> </ol>

## ตารางสรุปตัวบ่งชี้ประสิทธิผลฯ (ต่อ)

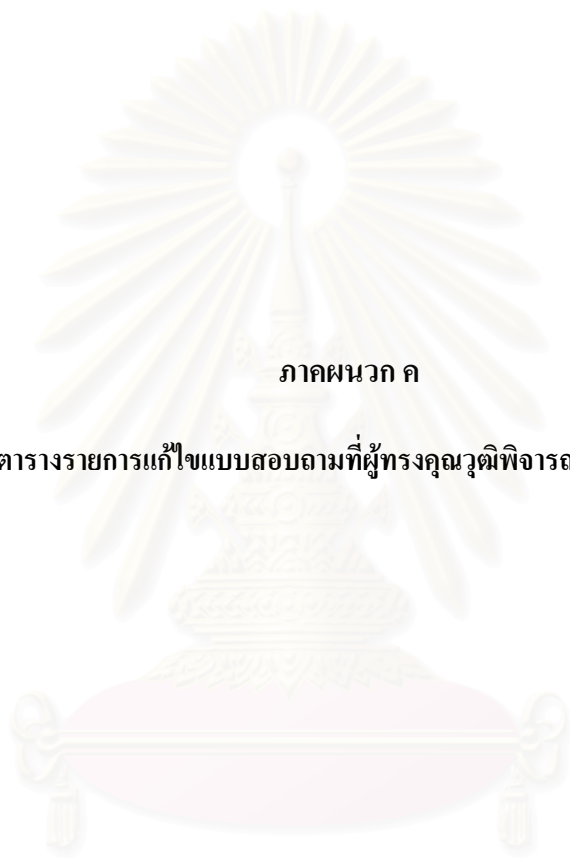
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ตัวบ่งชี้
	(5) สนับสนุนให้ชุมชนใช้สถานศึกษาจัดกิจกรรมนันทนาการ เช่น การแข่งขันกีฬาเยาวชนเพื่อสร้างความเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน
7. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อ สภာฯ	(1) มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ตั้งแต่ก่อนปฏิบัติ ระหว่างปฏิบัติ และหลังการปฏิบัติงานตามแผนงาน / โครงการของสถานศึกษา โดยร่วมประชุมประเมินผลงานกับคณะครูในสถานศึกษาเพื่อหาข้อบกพร่องนำมาปรับปรุงแก้ไข ทำให้เกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง (2) กำหนดให้มีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเป็นรายเดือนหรือเป็นรายปี และนำเสนอในที่ประชุมของสถานศึกษา ที่ประชุมหมู่บ้าน ในรูปแบบที่เหมาะสม
8. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบฯตามที่เห็นสมควร	(1) มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการโดยการเสนอชื่อบุคคลครอบคลุมพื้นที่เขตบริการของสถานศึกษาเพื่อช่วยกันปฏิบัติงานและดูแลพฤติกรรมของนักเรียน
9. การปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา	(1) เข้าร่วมประชุมอบรมรับทราบนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกครั้ง
10. ให้มีการประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง	(1) คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยภาคเรียน ละ 2 ครั้ง โดยเข้าร่วมประชุมทุกครั้งเพื่อสร้างความเข้าใจรับทราบผลการดำเนินงาน ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา
<b>ผลผลิต</b> 1. ด้านการบริหาร	(1) สถานศึกษามีธรรมนูญโรงเรียนที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานของแต่ละสถานศึกษา (2) สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับธรรมนูญโรงเรียน (3) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ (4) ทุกคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ (5) มีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีให้ชุมชนรับทราบ (6) มีคณะอนุกรรมการช่วยปฏิบัติงานที่เหมาะสม (7) เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา (8) การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานกำหนดงานเกิดประสิทธิภาพ
2. ด้านการเรียนการสอน	(1) นักเรียนได้เรียนสาระที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและตนเอง (2) นักเรียนมีคุณภาพ (3) สถานศึกษามีวัสดุพร้อมในการจัดการเรียนการสอน (4) บรรยาการของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ (5) นักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพและมีปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ

ตารางสรุปตัวบ่งชี้ประสิทธิผลฯ (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ตัวบ่งชี้
3. ด้านหลักสูตร	(1) สถานศึกษามีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อผู้เรียนที่หลากหลาย (2) สถานศึกษามีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนานักเรียนตามศักยภาพ
4. ด้านบุคลากร	(1) คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น ทักษะพื้นฐานและการบริหารงานสถานศึกษา เป็นต้น (2) ชุมชนมีความเข้มแข็ง
5. ด้านนโยบาย	(1) ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามศักยภาพ (2) ส่งเสริมสนับสนุนเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษได้พัฒนาตามศักยภาพ (3) ลดปัญหาเสพติดของนักเรียน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

ตารางรายการแก้ไขแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการแก้ไขแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบ

### 1. ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยป้อนเข้า (input indicators)

ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>บุคลิกภาพของกรรมการ</b>	<b>บุคลิกภาพของกรรมการ</b>
<b>1. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ</b>	<b>1. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ</b>
1.1 ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ	1. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย
1.2 ท่านติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว	2. ไม่เปลี่ยนแปลง
1.3 ท่านยอมรับผลการปฏิบัติงานที่ตนได้กระทำลงไป	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
1.4 ท่านปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	3. ไม่เปลี่ยนแปลง
1.5 ท่านเข้าร่วมประชุมกรรมการ	4. ท่านเข้าร่วมประชุมกรรมการสถานศึกษา
1.6 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ตรงตามเวลาที่นัดหมาย	5. ไม่เปลี่ยนแปลง
<b>2. เป็นผู้ที่มีความเสียสละต่อส่วนรวม</b>	
2.1 ท่านอุทิศตนหรือแรงงานตามสมควรด้วยความเต็มใจเมื่อโรงเรียนมีกิจกรรมพัฒนาหรือกิจกรรมสำคัญในโอกาสต่างๆ	6. ท่านอุทิศตนหรือแรงงานด้วยความเต็มใจเมื่อโรงเรียนมีกิจกรรมพัฒนาหรือกิจกรรมสำคัญในโอกาสต่างๆ
2.2 ท่านสละทรัพย์สินหรือสิ่งของตามสมควรด้วยความเต็มใจให้โรงเรียนเพื่อพัฒนาโรงเรียน	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
2.3 ท่านสละเวลาเข้าร่วมประชุมในโอกาสต่างๆ	7. ไม่เปลี่ยนแปลง
<b>3. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต</b>	
3.1 ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	8. ไม่เปลี่ยนแปลง
3.2 ท่านพูดจริง ทำจริง ตามข้อตกลงหรือสัญญาที่ให้ไว้กับโรงเรียน	9. ไม่เปลี่ยนแปลง
3.3 ท่านให้คำแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียน	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
3.4 ท่านให้ความร่วมมือช่วยเหลือโรงเรียนทำงานด้วยความจริงใจ	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
<b>4. เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำ</b>	
4.1 ท่านมีความสามารถในการจูงใจให้ทีมงานปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	10. ท่านสามารถจูงใจให้ทีมงานปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
4.2 ท่านมีความสามารถจูงใจให้ชุมชนร่วมกิจกรรมของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80

## 1. ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยป้อนเข้า (input indicators)

ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
4.3 ท่านมีความสามารถในการประสานงานเพื่อให้กิจกรรมของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย	11. ท่านสามารถประสานงานเพื่อให้กิจกรรมของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย
4.4 ท่านมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานตามแผนร่วมกัน	12. ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานตามแผนร่วมกัน
4.5 ท่านมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามความสามารถเฉพาะตนอย่างชัดเจน	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
<b>ความรู้ความสามารถของกรรมการ</b>	<b>ความรู้ความสามารถของกรรมการ</b>
<b>1. กรรมการมีความรู้ความสามารถเรื่องเทคนิคการประชุม</b>	<b>1. กรรมการมีความรู้ความสามารถเรื่องเทคนิคการประชุม</b>
1.1 ท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมในการประชุม	13. ท่านสามารถจัดเตรียมเอกสาร สถานที่ให้พร้อมสำหรับการประชุมได้
1.2 ท่านจัดทำระเบียบวาระการประชุมเพื่อการดำเนินการประชุมเป็นไปด้วยดี	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
1.3 ท่านแจ้งวัตถุประสงค์ของการประชุมให้สมาชิกรับทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันได้	14. ไม่เปลี่ยนแปลง
1.4 ท่านสามารถนำเสนอประเด็นปัญหาในที่ประชุมได้อย่างชัดเจน	15. ไม่เปลี่ยนแปลง
1.5 ท่านมีการวินิจฉัยปัญหาโดยการเสนอสาเหตุของปัญหาและประเมินสาเหตุของปัญหา	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
1.6 ท่านนำเสนอทางเลือกในการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
1.7 ท่านสามารถกระตุ้นให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	16. ไม่เปลี่ยนแปลง
1.8 ท่านสามารถลงมติด้วยวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน	17. ไม่เปลี่ยนแปลง
1.9 ท่านสามารถสรุปมติที่ได้จากการประชุมอย่างชัดเจน	18. ไม่เปลี่ยนแปลง
1.10 ท่านสามารถควบคุมการดำเนินการประชุมให้ราบรื่น	19. ท่านสามารถควบคุมการดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามวาระการประชุม ทันทกำหนดเวลา
1.11 ท่านติดตามผลการประชุมอย่างต่อเนื่อง	20. ไม่เปลี่ยนแปลง
<b>2. กรรมการมีความสามารถในการพูดเชิงสร้างสรรค์</b>	
2.1 ท่านใช้คำพูดเชิญชวนให้ทีมงานหรือชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมด้วยเหตุผล	21. ท่านสามารถพูดเชิญชวนให้ทีมงานหรือชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมด้วยเหตุผล

## 1. ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยป้อนเข้า (input indicators) (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
2.2 ท่านสามารถอธิบายหรือบรรยายเกี่ยวกับความสำคัญของกิจกรรมที่ต้องการความช่วยเหลือจากสมาชิกหรือชุมชนได้อย่างคล่องแคล่ว	22. ไม่เปลี่ยนแปลง
2.3 ท่านมีความสามารถในการพูดเรื่องใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาโรงเรียน	23. ท่านสามารถพูดเรื่องใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนได้
2.4 ท่านมีความสามารถในการพูดที่หลากหลายทำให้ผู้ฟังเข้าใจได้อย่างชัดเจนตรงกัน	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
<b>3. กรรมการมีความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</b>	<b>3. กรรมการมีความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม</b>
3.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน	24. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกับทีมงานได้
3.2 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	25. ท่านสามารถกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกรรมการสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน
3.3 ท่านสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างไว้วางใจซึ่งกันและกัน	26. ท่านสามารถทำงานร่วมกับทีมงานได้
3.4 ท่านยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน	27. ไม่เปลี่ยนแปลง
3.5 ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อจัดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	28. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานได้
3.6 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	29. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานของกรรมการสถานศึกษาได้ชัดเจน
	30. ท่านสามารถดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานของกรรมการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้
3.7 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จ	31. ท่านตัดสินใจร่วมกับทีมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จได้
<b>4. กรรมการมีความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่</b>	<b>4. กรรมการมีความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่</b>
4.1 ท่านสามารถบอกภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้	32. ท่านสามารถบอกภาระหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายได้
4.2 ท่านสามารถดำเนินงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างครอบคลุม	33. ท่านสามารถดำเนินงานตามภาระหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม
<b>5. กรรมการมีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานวิชาการ</b>	<b>5. กรรมการมีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานวิชาการ</b>
5.1 ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการด้านหลักสูตรที่สอดคล้องกับโรงเรียนได้	34. ไม่เปลี่ยนแปลง
5.2 ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนได้	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80



## 1. ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยป้อนเข้า (input indicators) (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
5.3 ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการด้านการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนได้	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
5.4 ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการด้านกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนการสอนของโรงเรียนได้	35. ไม่เปลี่ยนแปลง
<b>6. กรรมการมีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานงบประมาณ</b>	<b>6. กรรมการมีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานงบประมาณ</b>
6.1 ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการการเงินของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างประหยัดและคุ้มค่า	36. ไม่เปลี่ยนแปลง
6.2 ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการงานพัสดุของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างประหยัดและคุ้มค่า	37. ไม่เปลี่ยนแปลง
	38. ท่านสามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานการเงินของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า
	39. ท่านสามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานพัสดุของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า
<b>7. กรรมการมีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารบุคลากร</b>	
7.1 ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างประหยัดและคุ้มค่า	40. ไม่เปลี่ยนแปลง
7.2 ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างประหยัดและคุ้มค่า	41. ไม่เปลี่ยนแปลง
7.3 ท่านมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	42. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้
7.4 ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากงานของโรงเรียน	43. ไม่เปลี่ยนแปลง
<b>8. กรรมการมีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานทั่วไป</b>	<b>8. กรรมการมีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานทั่วไป</b>
8.1 ท่านมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับงานธุรการ	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
8.2 ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนได้	44. ไม่เปลี่ยนแปลง
8.3 ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ของโรงเรียนได้	45. ไม่เปลี่ยนแปลง

## 1. ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยป้อนเข้า (input indicators) (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
8.4 ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการควบคุมการใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียน	46. ไม่เปลี่ยนแปลง
<b>9. กรรมการมีความรู้ความสามารถเรื่องการวางแผน</b>	<b>9. กรรมการมีความรู้ความสามารถเรื่องการวางแผน</b>
9.1 ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการในด้านการประเมินความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์	47. ไม่เปลี่ยนแปลง
9.2 ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนได้	48. ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาร่วมกับคณะครูในโรงเรียนได้
9.3 ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนได้	49. ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนร่วมกับคณะครูได้
9.4 ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการสอนงานอาชีพได้	50. ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการสอนงานอาชีพร่วมกับคณะครูได้
<b>ทัศนคติต่อการจัดการศึกษาของกรรมการ</b>	<b>ทัศนคติต่อการจัดการศึกษาของกรรมการ</b>
1. ท่านดีใจเมื่อทราบว่านักเรียนที่จบจาก โรงเรียนของท่านสามารถเข้าศึกษาต่อได้	5. ไม่เปลี่ยนแปลง
2. ท่านสนับสนุนให้ลูกหลานหรือเด็กๆ ในท้องถิ่นได้รับการศึกษาเล่าเรียน	7. ไม่เปลี่ยนแปลง
3. ท่านยินดีจะอ่านเอกสารที่ครูส่งมาให้เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียน	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
4. ท่านทำทุกอย่างที่สามารถจะทำได้เพื่อให้โรงเรียนมีความพร้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน	16. ไม่เปลี่ยนแปลง
5. ท่านยินดีที่จะเข้าร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน	15. ท่านเข้าร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ของโรงเรียน
6. ท่านยินดีที่จะสละทรัพย์สินหรือสิ่งของเพื่อใช้ในกิจกรรมทางการศึกษา	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
7. ท่านขอชกแจงให้สมาชิกในท้องถิ่นส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียน	12. ไม่เปลี่ยนแปลง
8. ท่านเชื่อว่าการเล่าเรียนจะเป็นหนทางให้ผู้เรียนมีอาชีพที่มั่นคง	1. ไม่เปลี่ยนแปลง
9. ท่านรู้สึกว่าการที่นักเรียนนำความรู้ไปประกอบอาชีพที่สุจริตได้เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ	4. ไม่เปลี่ยนแปลง
10. ท่านยินดีที่จะเข้าร่วมทำกิจกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน	6. ท่านไม่ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาเพราะเป็นเรื่องของคณะครูในโรงเรียน

## 1. ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยป้อนเข้า (input indicators) (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
	2. ท่านเชื่อว่าการเข้าประชุมเรื่องเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เป็นเรื่องน่าเบื่อ
	3. ท่านเชื่อว่านักเรียนที่ได้รับการศึกษามีความรู้สามารถพัฒนาตนเองได้
	8. ท่านไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนเพราะเป็นการเสียเวลา
	9. ท่านเชื่อว่าการเข้าร่วมทำกิจกรรมทางการศึกษาจะทำให้โรงเรียนพัฒนา
	10. ท่านเชื่อว่าโรงเรียนที่มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมทางการศึกษาจะพัฒนานักเรียนได้
	11. ท่านเชื่อว่าเด็กจะดีหรือเก่งได้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับโรงเรียน
	13. ท่านต้องการให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่ใช้อบรมสั่งสอนเด็กให้เป็นคนดีมีความรู้
	14. ท่านไม่ต้องการส่งลูกหลานของตนเข้าศึกษาในโรงเรียน
	15. ท่านเข้าร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ของโรงเรียน
	17. ท่านไม่เข้าไปช่วยงานพัฒนาโรงเรียนเพราะการพัฒนาเป็นหน้าที่ของคณะครูและนักการศึกษา
<b>สภาพชุมชน</b>	
1. ฐานะทางเศรษฐกิจของชุมชนที่เอื้อต่อการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียน	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
2. รูปแบบการปกครองในหมู่บ้านหรือชุมชนที่เอื้อต่อการพัฒนา	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
3. ลักษณะความเป็นอยู่ของชุมชนแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
<b>การจัดรูปแบบทีมงานของกรรมการ</b>	<b>การจัดรูปแบบทีมงานของกรรมการ</b>
1. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อกำหนดจำนวนของกรรมการในแต่ละองค์ประกอบให้เป็นไปตามระเบียบฯ	51. ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดจำนวนของกรรมการสถานศึกษาในแต่ละองค์ประกอบให้เป็นไปตามระเบียบฯ
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกรรมการสถานศึกษาที่เป็นสตรีให้เป็นไปตามระเบียบฯ	52. ท่านเข้าร่วมกำหนดกรรมการสถานศึกษาที่เป็นสตรีให้เป็นไปตามระเบียบฯ
3. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกาศรับสมัครกรรมการสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบฯ	53. ท่านดำเนินการประกาศรับสมัครกรรมการสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบฯ
4. ท่านมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกรรมการในแต่ละองค์ประกอบ ให้เป็นไปตามระเบียบฯ	54. ท่านเข้าร่วมคัดเลือกกรรมการสถานศึกษาในแต่ละองค์ประกอบให้เป็นไปตามระเบียบฯ

## 1. ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยป้อนเข้า (input indicators) (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
5. ท่านมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามระเบียบฯ	55. ท่านเข้าร่วมคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามระเบียบฯ
6. ท่านมีส่วนร่วมในการคัดเลือกประธานและรองประธานจากองค์ประกอบต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบฯ	56. ท่านเข้าร่วมคัดเลือกประธานและรองประธานจากองค์ประกอบต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบฯ
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดให้มีคณะกรรมการ ให้เป็นไปตามระเบียบฯ	57. ท่านเข้าร่วมกำหนดให้มีคณะกรรมการให้เป็นไปตามระเบียบฯ
8. ท่านมีวิธีประสานการทำงานอย่างเหมาะสม	58. ท่านประสานงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจน
9. ท่านมีส่วนร่วมในการคิดและปฏิบัติงานร่วมกันเป็นระยะๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
<b>นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียน</b>	<b>นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียน</b>
1. หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรรมการอย่างจริงจัง	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80

## 2. ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (process indicators)

ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา/ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา/กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา</b>	<b>1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา</b>
1.1 ท่านเข้าร่วมอบรมจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน	1. ไม่เปลี่ยนแปลง
1.2 ท่านเข้าร่วมอบรมเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานเป็นทีม	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
1.3 ท่านเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ ของโรงเรียน	2. ไม่เปลี่ยนแปลง
1.4 ท่านจัดประชุมระดมความคิดเพื่อจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน	3. ไม่เปลี่ยนแปลง
1.5 ท่านมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อกำหนดช่วงเวลาและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	4. ท่านร่วมประชุมระดมความคิดเพื่อกำหนดช่วงเวลาและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
1.6 ท่านมีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาโรงเรียน	5. ท่านให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาโรงเรียน
1.7 ท่านมีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี	6. ท่านให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี
1.8 ท่านมีส่วนร่วมในการกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน	7. ท่านกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน

## 2. ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (process indicators) (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน</b>	
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจเด็กในเขตบริการให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง	8. ท่านสำรวจเด็กในเขตบริการให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2.2 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการศึกษา	9. ท่านเข้าร่วมในการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการศึกษา
<b>3. ส่งเสริมให้มีบริการพิทักษ์สิทธิเด็กดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ</b>	<b>3. ส่งเสริมให้มีบริการพิทักษ์สิทธิเด็กดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ</b>
3.1 ท่านส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ	10. ท่านจัดให้ครูเข้าอบรมการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ
3.2 ท่านส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ	11. ไม่เปลี่ยนแปลง
3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษในเขตบริการให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	12. ท่านสำรวจเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษในเขตบริการให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
3.4 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับเด็กพิเศษ	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
3.5 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกให้กับเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ	13. ท่านจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกให้กับเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ
3.6 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์	14. ท่านจัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
<b>4. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา</b>	<b>4. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา</b>
4.1 ท่านร่วมกำหนดภาษาที่สองที่ควรจัดให้นักเรียนได้เรียนตามความเหมาะสม	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
4.2 ท่านร่วมนิเทศการจัดห้องเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู	15. ไม่เปลี่ยนแปลง
4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการแสวงหาบุคลากรมาเป็นวิทยากรสอนนักเรียนในเรื่องงานอาชีพหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80

## 2. ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (process indicators) (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
4.4 ท่านร่วมเป็นกรรมการในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างโดยเน้นความโปร่งใส	16. ไม่เปลี่ยนแปลง
4.6 ท่านมีส่วนร่วมในการระดมทุนทรัพย์เพื่อพัฒนาโรงเรียน	17. ท่านร่วมระดมทุนทรัพย์เพื่อพัฒนาโรงเรียน
4.7 ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	18. ท่านตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
4.8 ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและมีความปลอดภัย	19. ท่านพัฒนาสภาพโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและมีความปลอดภัย
<b>5. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมระดมทุนทรัพย์การศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ</b>	<b>5. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมระดมทุนทรัพย์การศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ</b>
5.1 ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจอาชีพในท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น	20. ท่านสำรวจอาชีพในท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น
5.2 ท่านส่งเสริมหรือร่วมกันจัดทำทะเบียนวิทยากรที่สอนอาชีพในท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น	21. ไม่เปลี่ยนแปลง
5.3 ท่านร่วมส่งเสริมให้มีวิทยากรในด้านอาชีพหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น	22. ท่านเสนอให้มีวิทยากรในด้านอาชีพหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น
	23. ท่านแสวงหาบุคลากรมาเป็นวิทยากรสอนนักเรียนในเรื่องงานอาชีพหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น
5.4 ท่านมีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	24. ท่านให้ความเห็นชอบในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น
5.5 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดงานที่เกี่ยวกับจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	25. ท่านร่วมจัดงานที่เกี่ยวกับจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
5.6 ท่านเข้าร่วมงานที่เกี่ยวกับจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
<b>6. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น</b>	<b>6. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น</b>
6.1 ท่านมีส่วนร่วมในการเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อให้รู้สภาพและความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง	26. ท่านเยี่ยมบ้านนักเรียนร่วมกับคณะครูเพื่อให้รู้สภาพและความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง
6.2 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและท้องถิ่น	27. ไม่เปลี่ยนแปลง

## 2. ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (process indicators) (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
6.3 ท่านเข้าร่วมประชุมหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ	28. ไม่เปลี่ยนแปลง
6.4 ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือประสานงานให้กับชุมชนในเรื่องของสาธารณูปโภคต่างๆ	29. ท่านให้ความช่วยเหลือประสานงานให้กับชุมชนในเรื่องของสาธารณูปโภคต่างๆ
6.5 ท่านสนับสนุนให้ชุมชนใช้สถานที่ของโรงเรียนจัดกิจกรรมตามโอกาสต่างๆ	30. ท่านให้ชุมชนใช้สถานที่ของโรงเรียนจัดกิจกรรมตามโอกาสต่างๆ
<b>7. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน</b>	<b>7. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน</b>
7.1 ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ตั้งแต่ก่อนปฏิบัติ ระหว่างปฏิบัติ และหลังการปฏิบัติงานตามแผนงาน / โครงการของโรงเรียน	31. ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นระยะๆ ตั้งแต่ก่อนปฏิบัติ ระหว่างปฏิบัติ และหลังการปฏิบัติงานตามแผนงาน / โครงการของโรงเรียน
7.2 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดให้มีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะเป็นรายเทอมหรือเป็นรายปี	32. ท่านกำหนดให้มีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนตลอดจนปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะเป็นรายเทอมหรือเป็นรายปี
7.3 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดให้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาอุปสรรคในที่ประชุมของโรงเรียน	33. ท่านจัดให้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนตลอดจนปัญหาอุปสรรคในที่ประชุมของโรงเรียน
7.4 ท่านจัดให้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาอุปสรรคในที่ประชุมหมู่บ้าน	34. ไม่เปลี่ยนแปลง
<b>8. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร</b>	<b>8. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร</b>
8.1 ท่านมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อช่วยกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษา	35. ท่านแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อช่วยกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษา
<b>9. การปฏิบัติกรอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น</b>	<b>9. การปฏิบัติกรอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น</b>
9.1 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด	36. ไม่เปลี่ยนแปลง

## 2 ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (output indicators)

ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
1. โรงเรียนมีธรรมนูญโรงเรียนที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานของแต่ละโรงเรียน	1. โรงเรียนมีธรรมนูญโรงเรียนที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามสภาพจริง
2. โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับธรรมนูญโรงเรียน	2. ไม่เปลี่ยนแปลง
3. เกิดความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
4. โรงเรียนมีรายงานผลการดำเนินงานประจำปี	3. ไม่เปลี่ยนแปลง
5. โรงเรียนมีคณะกรรมการช่วยปฏิบัติงานที่เหมาะสม	4. ไม่เปลี่ยนแปลง
6. เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันระหว่างชุมชนกับโรงเรียนในการพัฒนาโรงเรียน	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
7. กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน	5. ไม่เปลี่ยนแปลง
8. กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	6. ไม่เปลี่ยนแปลง
9. โรงเรียนดำเนินงานได้ตามแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี	7. ไม่เปลี่ยนแปลง
10. โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน	8. ไม่เปลี่ยนแปลง
11. ชุมชนดำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	9. ไม่เปลี่ยนแปลง
12. เด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง	10. ไม่เปลี่ยนแปลง
13. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนเพียงพอเพียง	11. ไม่เปลี่ยนแปลง
14. โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	12. ไม่เปลี่ยนแปลง
15. บรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	13. ไม่เปลี่ยนแปลง
16. นักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ	14. ไม่เปลี่ยนแปลง
17. โรงเรียนมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนานักเรียนตามศักยภาพ	15. ไม่เปลี่ยนแปลง
18. โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อผู้เรียนที่หลากหลาย	16. ไม่เปลี่ยนแปลง
19. โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อความต้องการของชุมชน	17. ไม่เปลี่ยนแปลง



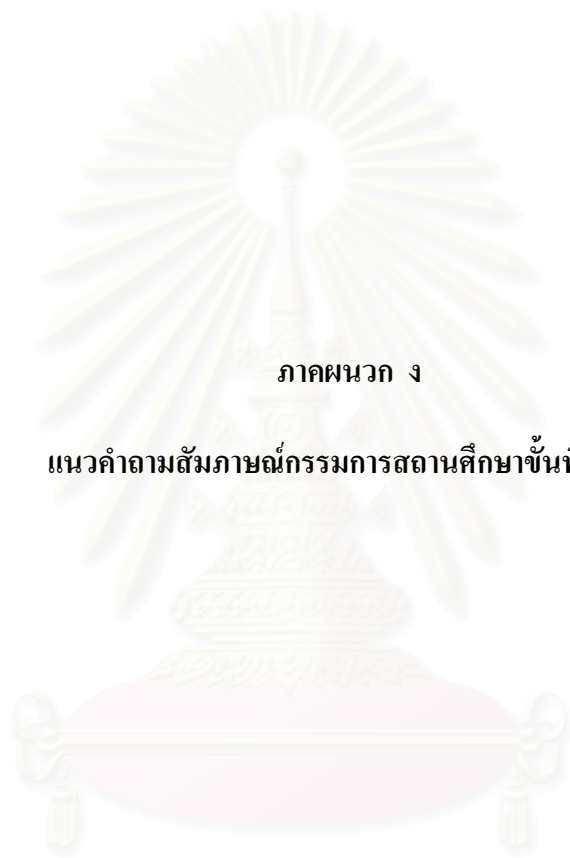
## 3. ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (output indicators) (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
20. เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษได้รับโอกาสในการเข้าศึกษาและได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตามศักยภาพ	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80
21. ลดปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียน	ค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80

## สรุปการพิจารณาตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. แบบสอบถามที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง จำนวน 58 ข้อ
2. แบบสอบถามที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงหรือมีการเพิ่มเติม จำนวน 71 ข้อ
3. แบบสอบถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่าร้อยละ 80 จำนวน 29 ข้อ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

แนวคำถามสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

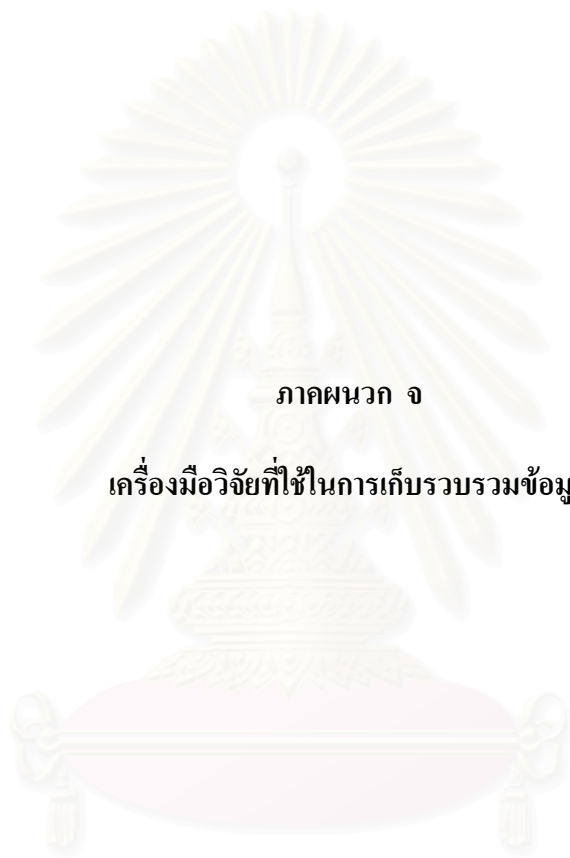
## แนวคำถามสัมภาษณ์กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่อะไร
2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีวิธีปฏิบัติงานอย่างไร
3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการบริหารเวลาในการทำงานอย่างไร
4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีลักษณะและคุณสมบัติอย่างไรถึงจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ
5. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรร่วมมือกับส่วนใดบ้าง และแต่ละส่วนควรมีลักษณะอย่างไร
6. สภาพทั่วไป / ลักษณะของชุมชน โรงเรียน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและนักเรียนเป็นอย่างไร และควรเป็นอย่างไร
7. โรงเรียนมีเป้าหมาย แผนปฏิบัติงานของโรงเรียนและธรรมนูญโรงเรียนเป็นอย่างไร มีใครร่วมคิดร่วมกันทำบ้าง
8. ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู มีบุคลิกภาพอย่างไร / ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู ควรมีบุคลิกภาพอย่างไรถึงจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จ
9. ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครู มีทัศนคติต่อการจัดการเรียนการสอนและงานของโรงเรียนอย่างไร
10. มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครู
11. การเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีความรู้เรื่องอะไรบ้าง
12. กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างไร / มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับโรงเรียนอย่างไร
13. โรงเรียนมีวิธีการแต่งตั้งหรือคัดเลือกกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างไร
14. องค์ประกอบและขนาดของสมาชิกกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรเป็นอย่างไร
15. กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการจัดเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างไร
16. กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการประสานงานกันอย่างไร
17. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอย่างไร / ทำหน้าที่อะไรบ้าง
18. กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างไร
19. กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างไร
20. กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างไร

21. ปัญหาและอุปสรรคที่กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเผชิญคืออะไร
22. ผู้บริหารมีแนวทางในการทำงานร่วมกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างไร
23. กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้สึกต่อโรงเรียน ครู นักเรียน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกันเอง และผู้บริหารเป็นอย่างไร
24. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นอย่างไร
25. ความต้องการและความคาดหวังให้โรงเรียน ครู นักเรียน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้บริหารเป็นอย่างไร และจะได้อย่างไรถึงจะเป็นอย่างที่คาดหวังได้
26. การทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและการทำงานร่วมกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลอย่างไรบ้างต่อโรงเรียน คณะครู ชุมชน และนักเรียน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถาม (1)

เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เรียน ท่านกรรมการสถานศึกษา (ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตอบ)

ด้วยดิฉัน นางสาวรัตนพร ไกรถาวร นิสิตระดับปริญญาโท ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังอยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ: การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ” โดยมีอาจารย์ ดร. วรณี แกมเกตุ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในฐานะที่ท่านได้รับเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ความคิดเห็นของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่รวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และเสนอในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคลและผู้ตอบจะไม่ได้รับผลกระทบใดๆ จากการตอบคำถามในครั้งนี้ทั้งสิ้น ดังนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงหรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้ กรุณาตอบแบบสอบถามโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้และส่งกลับภายในเดือนมิถุนายน 2545

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นางสาวรัตนพร ไกรถาวร

ผู้วิจัย

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยป้อนเข้าของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ทักษะการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 4 กระบวนการในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 5 ผลผลิตจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดเติมข้อมูลและหรือทำเครื่องหมาย  ลงใน  ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- |                              |  |                               |
|------------------------------|--|-------------------------------|
| 1. เพศ                       | <input type="checkbox"/> ชาย   | <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2. อายุ                      | อายุ.....ปี  |                               |
| 3. ประสบการณ์การเป็นกรรมการฯ | จำนวน.....ปี   |                               |
| 4. วุฒิการศึกษาสูงสุด        | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี<br><input type="checkbox"/> ปริญญาตรี<br><input type="checkbox"/> ปริญญาโท<br><input type="checkbox"/> ปริญญาเอก |                               |
| 5. จำนวนนักเรียนในโรงเรียน   | จำนวน.....คน   |                               |

**ตอนที่ 2** ปัจจัยป้อนเข้าของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าข้อรายการแต่ละข้อต่อไปนี้ตรงกับกรกระทำหรือการปฏิบัติงานของท่านมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับระดับการกระทำหรือการปฏิบัติงานของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งระดับการกระทำหรือการปฏิบัติงานมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 4 มีความหมายดังนี้

- 4 หมายถึง ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้น **เกือบทุกครั้ง** คือ คิดเป็น 80-100 % หรือเมื่อมีเหตุการณ์ 10 ครั้ง ท่านได้ทำ 8-10 ครั้ง  
หรือ ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่าน**บรรลุผลสำเร็จดีมาก**
- 3 หมายถึง ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้น **หลายครั้ง** คือ คิดเป็น 60-79 % หรือเมื่อมีเหตุการณ์ 10 ครั้ง ท่านได้ทำ 6-7 ครั้ง  
หรือ ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่าน**บรรลุผลสำเร็จดี**
- 2 หมายถึง ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้น **ทำบ้างไม่ทำบ้าง** คือ คิดเป็น 40-59% หรือเมื่อมีเหตุการณ์ 10 ครั้ง ท่านได้ทำ 4-5 ครั้ง  
หรือ ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่าน**บรรลุผลสำเร็จปานกลาง**
- 1 หมายถึง ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้น **น้อยครั้ง** คือ คิดเป็น 10-39 % หรือเมื่อมีเหตุการณ์ 10 ครั้ง ท่านได้ทำ 1-3 ครั้ง  
หรือ ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่าน**บรรลุผลสำเร็จน้อย**
- 0 หมายถึง **ท่านไม่ได้ทำตามข้อรายการนั้นเลย** กล่าวคือ เมื่อมีเหตุการณ์ที่ต้องปฏิบัติตามข้อรายการแล้ว ท่านไม่เคยทำเลย  
หรือ ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่าน**ไม่บรรลุผลสำเร็จ**

\*\*\*หมายเหตุ กรรมการ หมายถึง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระเบียบฯ หมายถึง ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543

ข้อรายการ	ระดับการกระทำ				
	4	3	2	1	0
<b>ด้านบุคลิกภาพ</b>					
1. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์/เป้าหมาย					
2. ท่านติดตามผลงานที่ท่านได้ทำไปแล้ว					
3. ท่านปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
4. ท่านเข้าร่วมประชุมกรรมการสถานศึกษา					
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ตรงตามเวลาที่นัดหมาย					
6. ท่านอุทิศตนหรือแรงงานด้วยความเต็มใจเมื่อโรงเรียนมีกิจกรรมพัฒนาหรือกิจกรรมสำคัญในโอกาสต่างๆ					
7. ท่านสละเวลาเข้าร่วมประชุมในโอกาสต่างๆ					
8. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					
9. ท่านพูดจริง ทำจริง ตามข้อตกลงหรือสัญญาที่ให้ไว้กับโรงเรียน					
10. ท่านสามารถจูงใจให้ทีมงานปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
11. ท่านสามารถประสานงานเพื่อให้กิจกรรมของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย					
12. ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานตามแผนร่วมกัน					

## ตอนที่ 2 (ต่อ)

ชื่อรายการ	ระดับการกระทำ				
	4	3	2	1	0
<b>ด้านความรู้ความสามารถ</b>					
<b>1. มีความรู้ความสามารถเรื่องเทคนิคการประชุม</b>					
13. ท่านสามารถจัดเตรียมเอกสาร สถานที่ให้พร้อมสำหรับการประชุมได้					
14. ท่านแจ้งวัตถุประสงค์ของการประชุมให้สมาชิกทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันได้					
15. ท่านสามารถนำเสนอประเด็นปัญหาในที่ประชุมได้อย่างชัดเจน					
16. ท่านสามารถกระตุ้นให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
17. ท่านสามารถลงมติด้วยวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน					
18. ท่านสามารถสรุปมติที่ได้จากการประชุมอย่างชัดเจน					
19. ท่านสามารถควบคุมการดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามวาระการประชุมที่กำหนดเวลา					
20. ท่านติดตามผลการประชุมอย่างต่อเนื่อง					
<b>2. มีความสามารถในการพูดเชิงสร้างสรรค์</b>					
21. ท่านสามารถพูดเชิญชวนให้ทีมงานหรือชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมด้วยเหตุผล					
22. ท่านสามารถอธิบายหรือบรรยายความสำคัญของกิจกรรมที่ต้องการความช่วยเหลือจากสมาชิกหรือชุมชนได้อย่างคล่องแคล่ว					
23. ท่านสามารถพูดเรื่องใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนได้					
<b>3. มีความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (ทีมงาน หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษา)</b>					
24. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกับทีมงานได้					
25. ท่านสามารถกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกรรมการสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
26. ท่านสามารถทำงานร่วมกับทีมงานได้					
27. ท่านยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน					
28. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานได้					
29. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานของกรรมการสถานศึกษาได้ชัดเจน					
30. ท่านสามารถดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานของกรรมการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้					
31. ท่านตัดสินใจร่วมกับทีมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จได้					
<b>4. มีความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่</b>					
32. ท่านสามารถบอกรายละเอียดของกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายได้					
33. ท่านสามารถดำเนินงานตามภาระหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม					
<b>5. มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานวิชาการ</b>					
34. ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการด้านหลักสูตรที่สอดคล้องกับโรงเรียนได้					
35. ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการด้านกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนการสอนของโรงเรียนได้					
<b>6. มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานงบประมาณ</b>					
36. ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการการเงินของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า					
37. ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการงานพัสดุของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า					



## ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อรายการ	ระดับการกระทำ				
	4	3	2	1	0
38. ท่านสามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานการเงินของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า					
39. ท่านสามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานพัสดุของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า					
<b>7. มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารบุคลากร</b>					
40. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า					
41. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า					
42. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้					
43. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานของโรงเรียนได้					
<b>8. มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานทั่วไป</b>					
44. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนได้					
45. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ของโรงเรียนได้					
46. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการควบคุมการใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนได้					
<b>9. มีความรู้ความสามารถเรื่องการวางแผน</b>					
47. ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการในด้านการประเมินความต้องการในการพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์					
48. ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาร่วมกับคณะครูในโรงเรียนได้					
49. ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนร่วมกับคณะครูได้					
50. ท่านสามารถจัดการหรือดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการสอนงานอาชีพร่วมกับคณะครูได้					
<b>ด้านการจัดรูปแบบทีมงาน</b>					
51. ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดจำนวนของกรรมการสถานศึกษาในแต่ละองค์ประกอบให้เป็นไปตามระเบียบฯ					
52. ท่านเข้าร่วมกำหนดกรรมการสถานศึกษาที่เป็นสตรีให้เป็นไปตามระเบียบฯ					
53. ท่านดำเนินการประกาศรับสมัครกรรมการสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบฯ					
54. ท่านเข้าร่วมคัดเลือกกรรมการสถานศึกษาในแต่ละองค์ประกอบให้เป็นไปตามระเบียบฯ					
55. ท่านเข้าร่วมคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามระเบียบฯ					
56. ท่านเข้าร่วมคัดเลือกประธานและรองประธานจากองค์ประกอบต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบฯ					
57. ท่านเข้าร่วมกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามระเบียบฯ					
58. ท่านประสานงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจน					

**ตอนที่ 3** ทักษะคิดต่อการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นหรือการกระทำตามข้อรายการต่อไปนี้มากน้อยเพียงใดโดยทำเครื่องหมาย ✓

ลงใน  ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นหรือการกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งระดับความคิดเห็นหรือการกระทำมีความหมายดังนี้

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นๆ หรือ ปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ เกือบทุกครั้ง |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ หรือ ปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ หลายครั้ง              |
| 2 | หมายถึง | ท่านไม่แน่ใจกับข้อความนั้นๆ หรือ ปฏิบัติบ้างไม่ปฏิบัติบ้างตามข้อรายการนั้นๆ      |
| 1 | หมายถึง | ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ หรือ ปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ น้อยครั้ง           |
| 0 | หมายถึง | ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นๆ หรือ ไม่ปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ เลย     |

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็นหรือการกระทำ				
	4	3	2	1	0
<b>ทัศนคติต่อการจัดการศึกษา</b>					
<b>1. เห็นประโยชน์ของการศึกษา</b>					
1. ท่านเชื่อว่าการศึกษาล่าเรียนจะเป็นหนทางให้ผู้เรียนมีอาชีพที่มั่นคง					
2. ท่านเชื่อว่าการเข้าประชุมเรื่องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเป็นเรื่องน่าเบื่อ					
3. ท่านเชื่อว่านักเรียนที่ได้รับการศึกษามีความรู้ สามารถพัฒนาตัวเองได้					
4. ท่านรู้สึกว่าการที่นักเรียนนำความรู้ไปประกอบอาชีพที่สุจริตได้เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ					
5. ท่านตั้งใจเมื่อทราบว่านักเรียนที่จบจากโรงเรียนของท่านสามารถเข้าศึกษาต่อได้					
6. ท่านไม่ต้องการร่วมกิจกรรมทางการศึกษาเพราะเป็นเรื่องของคณะครูในโรงเรียน					
7. ท่านสนับสนุนให้ลูกหลานหรือเด็กๆ ในท้องถิ่นได้รับการศึกษาล่าเรียน					
8. ท่านไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนเพราะเป็นการเสียเวลา					
<b>2. เห็นประโยชน์ของโรงเรียน</b>					
9. ท่านเชื่อว่าการเข้าร่วมทำกิจกรรมทางการศึกษาจะทำให้โรงเรียนพัฒนา					
10. ท่านเชื่อว่าโรงเรียนที่มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมทางการศึกษาจะพัฒนานักเรียนได้					
11. ท่านเชื่อว่าเด็กจะดีหรือเก่งได้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับโรงเรียน					
12. ท่านชอบชักจูงให้สมาชิกในท้องถิ่นส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียน					
13. ท่านต้องการให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่ใช้อบรมสั่งสอนเด็กให้เป็นคนดีมีความรู้					
14. ท่านไม่ต้องการส่งลูกหลานของตนเข้าศึกษาในโรงเรียน					
15. ท่านเข้าร่วมระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ของโรงเรียน					
16. ท่านทำทุกอย่างที่สามารถจะทำได้เพื่อให้โรงเรียนมีความพร้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน					
17. ท่านไม่เข้าไปช่วยงานพัฒนาโรงเรียนเพราะการพัฒนาเป็นหน้าที่ของคณะครูและนักการศึกษา					

**ตอนที่ 4** กระบวนการในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติตามข้อรายการต่อไปนี้มากน้อยเพียงใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับระดับการกระทำ หรือการปฏิบัติงานของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุดซึ่งระดับการกระทำหรือการปฏิบัติงานมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 4 มีความหมายดังนี้

- 4 หมายถึง ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้น เกือบทุกครั้ง คือ คิดเป็น 80-100 % หรือเมื่อมีเหตุการณ์ 10 ครั้ง ท่านได้ทำ 8-10 ครั้ง  
หรือ ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จดีมาก
- 3 หมายถึง ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้น หลายครั้ง คือ คิดเป็น 60-79 % หรือเมื่อมีเหตุการณ์ 10 ครั้ง ท่านได้ทำ 6-7 ครั้ง  
หรือ ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จดี
- 2 หมายถึง ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้น ทำบ้างไม่ทำบ้าง คือ คิดเป็น 40-59% หรือเมื่อมีเหตุการณ์ 10 ครั้ง ท่านได้ทำ 4-5 ครั้ง  
หรือ ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จปานกลาง
- 1 หมายถึง ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้น น้อยครั้ง คือ คิดเป็น 10-39 % หรือเมื่อมีเหตุการณ์ 10 ครั้ง ท่านได้ทำ 1-3 ครั้ง  
หรือ ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จน้อย
- 0 หมายถึง ท่านไม่ได้ทำตามข้อรายการนั้นเลย กล่าวคือ เมื่อมีเหตุการณ์ที่ต้องปฏิบัติตามข้อรายการแล้วท่านไม่เคยทำเลย  
หรือ ท่านได้ทำตามข้อรายการนั้นแล้วการปฏิบัติงานของท่านไม่บรรลุผลสำเร็จ

ข้อรายการ	ระดับการกระทำ				
	4	3	2	1	0
<b>1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา/กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา</b>					
1. ท่านเข้าร่วมอบรมจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน					
2. ท่านเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ ของโรงเรียน					
3. ท่านจัดประชุมระดมความคิดเพื่อจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน					
4. ท่านร่วมประชุมระดมความคิดเพื่อกำหนดช่วงเวลาและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี					
5. ท่านให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาโรงเรียน					
6. ท่านให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี					
7. ท่านกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน					
<b>2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน</b>					
8. ท่านสำรวจเด็กในเขตบริการให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง					
9. ท่านเข้าร่วมในการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการศึกษา					
<b>3. ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็กดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ</b>					
10. ท่านจัดให้ครูเข้าอบรมการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ					

## ตอนที่ 4 (ต่อ)

ข้อรายการ	ระดับการกระทำ				
	4	3	2	1	0
11. ท่านส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ					
12. ท่านสำรวจเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษในเขตบริการที่ได้รับ การพัฒนาเต็มตามศักยภาพ					
13. ท่านจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกให้กับเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ					
14. ท่านจัดหาทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์					
<b>4. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา</b>					
15. ท่านร่วมนิเทศการจัดห้องเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู					
16. ท่านเป็นกรรมการในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างโดยเน้นความโปร่งใส					
17. ท่านร่วมระดมทุนทรัพย์เพื่อพัฒนาโรงเรียน					
18. ท่านตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
19. ท่านพัฒนาสภาพโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและมีความปลอดภัย					
<b>5. ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ</b>					
20. ท่านสำรวจอาชีพในท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น					
21. ท่านส่งเสริมหรือร่วมกันจัดทำทะเบียนวิทยากรที่สอนอาชีพในท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น					
22. ท่านเสนอให้มีวิทยากรในด้านอาชีพหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น					
23. ท่านแสวงหาบุคลากรมาเป็นวิทยากรสอนนักเรียนในเรื่องงานอาชีพหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น					
24. ท่านให้ความเห็นชอบในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น					
25. ท่านร่วมจัดงานที่เกี่ยวกับจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น					
<b>6. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น</b>					
26. ท่านเยี่ยมบ้านนักเรียนร่วมกับคณะครูเพื่อให้รู้สภาพและความต้องการของนักเรียนและ ผู้ปกครอง					
27. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและท้องถิ่น					
28. ท่านเข้าร่วมประชุมหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ					
29. ท่านให้ความช่วยเหลือประสานงานให้กับชุมชนในเรื่องของสาธารณูปโภคต่างๆ					
30. ท่านให้ชุมชนใช้สถานที่ของโรงเรียนจัดกิจกรรมตามโอกาสต่างๆ					
<b>7. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาต่อสาธารณชน</b>					
31. ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นระยะๆ ตั้งแต่ก่อนปฏิบัติ ระหว่างปฏิบัติ และหลังการปฏิบัติงานตามแผนงาน / โครงการของโรงเรียน					
32. ท่านกำหนดให้มีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของ โรงเรียนตลอดจนปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะเป็นรายเทอมหรือเป็นรายปี					
33. ท่านจัดให้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของ โรงเรียนตลอดจนปัญหาอุปสรรคในที่ประชุมของโรงเรียน					
34. ท่านจัดให้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของ โรงเรียนตลอดจนปัญหาอุปสรรคในที่ประชุมหมู่บ้าน					

## ตอนที่ 4 (ต่อ)

ชื่อรายการ	ระดับการกระทำ				
	4	3	2	1	0
<b>8. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินงานตามระเบียบตามที่เห็นสมควร</b>					
35. ท่านแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษา					
<b>9. การปฏิบัติกรอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น</b>					
36. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด					

**ตอนที่ 5** ผลผลิตจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าโรงเรียนของท่านมีผลผลิตจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาดังต่อไปนี้ ในระดับคุณภาพใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับระดับคุณภาพที่เป็นจริงของโรงเรียนของท่านมากที่สุด ซึ่งระดับของคุณภาพมีความหมายดังนี้

- 4 หมายถึง ผลงานหรือลักษณะของงานนั้น ดีมาก พอใจมาก ทำมากที่สุด มีมากที่สุด
- 3 หมายถึง ผลงานหรือลักษณะของงานนั้น ดี พอใจ ทำมาก มีมาก
- 2 หมายถึง ผลงานหรือลักษณะของงานนั้น พอใช้ ปานกลาง ทำพอประมาณ มีพอประมาณ
- 1 หมายถึง ผลงานหรือลักษณะของงานนั้น ควรปรับปรุง ยังไม่พอใจ ทำบ้างเล็กน้อย มีน้อย
- 0 หมายถึง ผลงานหรือลักษณะของงานนั้น ยังใช้ไม่ได้เลย ไม่เป็นที่พอใจเลย มีน้อยที่สุด ไม่ได้ทำเลย

ชื่อรายการ	ระดับคุณภาพ				
	4	3	2	1	0
1. โรงเรียนมีธรรมนูญโรงเรียนที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้ตามสภาพจริง					
2. โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับธรรมนูญโรงเรียน					
3. โรงเรียนมีรายงานผลการดำเนินงานประจำปี					
4. โรงเรียนมีคณะอนุกรรมการช่วยปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
5. กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน					
6. กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
7. โรงเรียนดำเนินงานได้ตามแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี					
8. โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน					
9. ชุมชนดำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม					
10. เด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง					
11. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างพอเพียง					
12. โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
13. บรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
14. นักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ					
15. โรงเรียนมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนานักเรียนตามศักยภาพ					
16. โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อผู้เรียนที่หลากหลาย					
17. โรงเรียนมีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อความต้องการของชุมชน					

**ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ**



ภาคผนวก จ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

	RESPON	SACRIF	HONEST	LEADER	KLEAD	KCREA	KTEAM	KDUTY	KACAD	KBUDJ	KPER	KADM	KPLA	KMOD	ATT	POL	SUP	SPE	PAR	RES	REL	REP	PCOU	PPERF	EFFECT
RESPON	1.000																								
SACRIF	0.715*	1.000																							
HONEST	0.704*	0.761*	1.000																						
LEADER	0.679*	0.606*	0.612*	1.000																					
KLEAD	0.702*	0.577*	0.660*	0.700*	1.000																				
KCREA	0.640*	0.540*	0.609*	0.721*	0.782*	1.000																			
KTEAM	0.726*	0.621*	0.693*	0.700*	0.824*	0.782*	1.000																		
KDUTY	0.616*	0.520*	0.628*	0.587*	0.715*	0.675*	0.794*	1.000																	
KACAD	0.558*	0.394*	0.444*	0.533*	0.633*	0.607*	0.662*	0.624*	1.000																
KBUDJ	0.585*	0.423*	0.549*	0.547*	0.659*	0.621*	0.716*	0.688*	0.658*	1.000															
KPER	0.490*	0.353*	0.413*	0.506*	0.615*	0.601*	0.643*	0.565*	0.607*	0.723*	1.000														
KADM	0.616*	0.487*	0.551*	0.538*	0.670*	0.649*	0.729*	0.650*	0.599*	0.721*	0.678*	1.000													
KPLA	0.550*	0.432*	0.466*	0.540*	0.676*	0.633*	0.702*	0.552*	0.644*	0.675*	0.723*	0.722*	1.000												
KMOD	0.565*	0.441*	0.498*	0.468*	0.625*	0.555*	0.654*	0.609*	0.535*	0.626*	0.603*	0.649*	0.649*	1.000											
ATT	0.451*	0.413*	0.499*	0.335*	0.394*	0.408*	0.486*	0.430*	0.267*	0.366*	0.210*	0.378*	0.306*	0.295*	1.000										
POL	0.541*	0.414*	0.469*	0.516*	0.618*	0.545*	0.621*	0.573*	0.562*	0.629*	0.600*	0.619*	0.663*	0.621*	0.369*	1.000									
SUP	0.419*	0.351*	0.396*	0.398*	0.490*	0.451*	0.499*	0.449*	0.445*	0.532*	0.500*	0.513*	0.510*	0.553*	0.189*	0.642*	1.000								
SPE	0.254*	0.191*	0.214*	0.249*	0.371*	0.340*	0.334*	0.307*	0.404*	0.419*	0.470*	0.366*	0.411*	0.384*	0.063	0.523*	0.605*	1.000							
PAR	0.559*	0.441*	0.486*	0.468*	0.572*	0.564*	0.620*	0.561*	0.546*	0.659*	0.611*	0.642*	0.576*	0.565*	0.365*	0.705*	0.635*	0.576*	1.000						
RES	0.437*	0.351*	0.350*	0.346*	0.467*	0.434*	0.473*	0.453*	0.447*	0.493*	0.552*	0.504*	0.510*	0.485*	0.240*	0.651*	0.612*	0.631*	0.695*	1.000					
REL	0.475*	0.442*	0.449*	0.419*	0.476*	0.522*	0.502*	0.488*	0.417*	0.479*	0.482*	0.521*	0.465*	0.484*	0.335*	0.567*	0.546*	0.464*	0.665*	0.667*	1.000				
REP	0.486*	0.340*	0.340*	0.408*	0.545*	0.523*	0.534*	0.494*	0.499*	0.535*	0.621*	0.572*	0.538*	0.559*	0.245*	0.692*	0.571*	0.583*	0.755*	0.734*	0.640*	1.000			
PCOU	0.333*	0.170*	0.180*	0.285*	0.341*	0.378*	0.318*	0.304*	0.322*	0.371*	0.503*	0.407*	0.380*	0.464*	0.060	0.461*	0.423*	0.516*	0.556*	0.605*	0.517*	0.653*	1.000		
PPERF	0.548*	0.449*	0.489*	0.415*	0.539*	0.540*	0.567*	0.538*	0.460*	0.513*	0.450*	0.533*	0.457*	0.479*	0.447*	0.598*	0.522*	0.364*	0.662*	0.527*	0.595*	0.590*	0.383*	1.000	
EFFECT	0.576*	0.390*	0.406*	0.497*	0.571*	0.530*	0.568*	0.518*	0.578*	0.589*	0.575*	0.589*	0.580*	0.579*	0.250*	0.594*	0.519*	0.519*	0.592*	0.591*	0.529*	0.621*	0.548*	0.483*	1.000

หมายเหตุ p &lt; .05



ภาคผนวก ช

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



DATE: 10/ 9/ 2  
TIME: 16:36

DOS L I S R E L 8.10

BY

KARL G JORESKOG AND DAG SORBOM

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.  
1525 East 53rd Street - Suite 530  
Chicago, Illinois 60615, U.S.A.  
Voice: (800)247-6113, (312)684-4920, Fax: (312)684-4979  
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-93.  
Partial copyright by Microsoft Corp., 1993 and Media Cybernetics Inc., 1993.  
Use of this program is subject to the terms specified in the  
Universal Copyright Convention.

The following lines were read from file EFF.DAT:

EFFECT MODEL  
DA NI=17 NO=320 MA=KM  
LA  
Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17  
KM  
1.000  
.864 1.000  
.666 .657 1.000  
.473 .468 .481 1.000  
.513 .482 .494 .648 1.000  
.565 .529 .512 .650 .860 1.000  
.634 .648 .587 .505 .550 .591 1.000  
.439 .412 .428 .509 .553 .584 .547 1.000  
.382 .409 .401 .391 .418 .475 .517 .650 1.000  
.375 .419 .365 .219 .264 .330 .404 .370 .531 1.000  
.347 .307 .281 .336 .454 .416 .348 .394 .234 .200 1.000  
.507 .489 .415 .437 .493 .495 .495 .506 .490 .399 .478 1.000  
.523 .512 .458 .399 .507 .514 .522 .506 .507 .436 .543 .711 1.000  
.503 .436 .397 .466 .562 .582 .470 .588 .510 .393 .497 .605 .662 1.000  
.557 .495 .500 .471 .588 .614 .529 .603 .533 .402 .498 .585 .644 .748 1.000  
.393 .312 .315 .417 .487 .499 .391 .476 .399 .236 .412 .462 .454 .651 .676 1.00  
.398 .316 .314 .426 .507 .507 .410 .493 .400 .221 .408 .469 .430 .654 .661 .932  
MO NX=17 NK=1 LX=FU,FR PH=SY,FR TD=FU,FI  
FR TD(1,1) TD(2,2) TD(3,3) TD(4,4) TD(5,5) TD(6,6) TD(7,7) TD(8,8) TD(9,9)C  
TD(10,10) TD(11,11) TD(12,12) TD(13,13) TD(14,14) TD(15,15) TD(16,16)C  
TD(17,17) TD(17,16) TD(2,1) TD(6,5) TD(13,12) TD(9,8) TD(10,9) TD(14,3)C  
TD(14,7) TD(15,7) TD(13,11) TD(15,4) TD(14,4) TD(12,11) TD(11,9) TD(10,4)C  
TD(15,3) TD(7,2) TD(7,1) TD(10,2) TD(13,4) TD(17,13) TD(16,15) TD(17,15)C  
TD(9,1) TD(9,4) TD(11,10) TD(3,2) TD(3,1) TD(7,3) TD(16,13) TD(14,13)C  
TD(14,2) TD(14,1) TD(4,3) TD(5,4) TD(6,4) TD(11,5) TD(10,5) TD(9,5)C  
TD(4,2) TD(5,3) TD(17,5) TD(17,10) TD(16,10) TD(8,1) TD(8,2) TD(13,10)C  
TD(8,6) TD(8,5) TD(14,9) TD(8,4) TD(6,3) TD(10,3) TD(9,2) TD(16,7)C  
TD(17,7) TD(12,10) TD(13,2) TD(12,2) TD(12,1) TD(10,6) TD(14,10)C  
TD(11,7) TD(13,7) TD(12,7) TD(16,7) TD(17,7) TD(6,3) TD(16,2) TD(17,2)C  
TD(17,9) TD(16,9) TD(16,14) TD(17,14) TD(15,9) TD(15,14) TD(15,3)C

หมายเหตุ Y1 ถึง Y17 เปลี่ยนชื่อเป็น CHA, PRE, REY, SUC, DAD, KTE, PPL, SCC, CUL, SED,  
INS, CHC, CLL, OCP, ACT, CUS และ CUC ตามลำดับ

TD(7,2) TD(6,2) TD(7,1) TD(6,1) TD(16,2) TD(17,2)  
 LK  
 EFFECT  
 OU SE TV RS MR FS MI ND=3 AD=OFF

## EFFECT MODEL

NUMBER OF INPUT VARIABLES 17  
 NUMBER OF Y - VARIABLES 0  
 NUMBER OF X - VARIABLES 17  
 NUMBER OF ETA - VARIABLES 0  
 NUMBER OF KSI - VARIABLES 1  
 NUMBER OF OBSERVATIONS 320

## EFFECT MODEL

Number of Iterations = 50

## LISREL ESTIMATES (MAXIMUM LIKELIHOOD)

## LAMBDA-X

	EFFECT
	-----
Y1	.688 (.052) 13.341
Y2	.624 (.053) 11.695
Y3	.575 (.055) 10.529
Y4	.633 (.054) 11.819
Y5	.696 (.050) 13.839
Y6	.728 (.049) 14.756
Y7	.769 (.052) 14.719
Y8	.709 (.050) 14.113
Y9	.670 (.053) 12.702
Y10	.508

(.055)  
9.172

Y11    .569  
      (.054)  
      10.555

Y12    .711  
      (.051)  
      13.998

Y13    .754  
      (.050)  
      15.155

Y14    .831  
      (.049)  
      16.828

Y15    .836  
      (.048)  
      17.466

Y16    .652  
      (.054)  
      12.075

Y17    .662  
      (.054)  
      12.307

## PHI

## EFFECT

-----  
1.000

## THETA-DELTA

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	.526 (.047) 11.100					
Y2	.425 (.044) 9.770	.595 (.051) 11.648				
Y3	.261 (.039) 6.633	.280 (.040) 6.978	.658 (.056) 11.743			
Y4	--	.033 (.021) 1.582	.094 (.034) 2.806	.591 (.053) 11.045		
Y5	--	--	.071	.199	.513	

			(.030)	(.038)	(.044)	
			2.335	5.208	11.655	
Y6	.030 (.019) 1.541	.032 (.020) 1.606	.064 (.031) 2.082	.178 (.037) 4.804	.349 (.037) 9.377	.465 (.040) 11.497
Y7	.088 (.038) 2.311	.147 (.039) 3.801	.129 (.038) 3.426	- -	- -	- -
Y8	-.062 (.028) -2.246	-.043 (.029) -1.502	- -	.061 (.036) 1.705	.064 (.030) 2.104	.072 (.029) 2.524
Y9	-.095 (.029) -3.285	-.024 (.031) -.765	- -	-.031 (.034) -.893	-.040 (.022) -1.787	- -
Y10	- -	.082 (.025) 3.209	.052 (.033) 1.550	-.108 (.040) -2.680	-.090 (.035) -2.547	-.036 (.033) -1.117
Y11	- -	- -	- -	- -	.055 (.023) 2.424	- -
Y12	.023 (.026) .900	.050 (.029) 1.717	- -	- -	- -	- -
Y13	- -	.037 (.020) 1.839	- -	-.059 (.026) -2.244	- -	- -
Y14	-.056 (.027) -2.076	-.069 (.028) -2.431	-.067 (.029) -2.283	-.048 (.028) -1.695	- -	- -
Y15	- -	- -	.038 (.025) 1.541	-.058 (.026) -2.207	- -	- -
Y16	- -	-.040 (.020) -1.986	- -	- -	- -	- -
Y17	- -	-.042 (.021) -2.038	- -	- -	.015 (.010) 1.592	- -

## THETA-DELTA

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
Y7	.396 (.049) 8.144					

Y8	- -	.499 (.043) 11.514				
Y9	- -	.175 (.033) 5.222	.551 (.050) 11.044			
Y10	- -	- -	.186 (.037) 4.971	.738 (.061) 12.028		
Y11	-.063 (.035) -1.796	- -	-.149 (.034) -4.338	-.085 (.042) -2.049	.676 (.057) 11.908	
Y12	-.051 (.033) -1.520	- -	- -	.032 (.036) .880	.076 (.036) 2.127	.495 (.045) 11.037
Y13	-.055 (.031) -1.752	- -	- -	.045 (.035) 1.301	.115 (.034) 3.354	.172 (.033) 5.278
Y14	-.161 (.034) -4.751	- -	-.045 (.030) -1.483	-.023 (.033) -.708	- -	- -
Y15	-.106 (.031) -3.432	- -	-.024 (.028) -.834	- -	- -	- -
Y16	-.091 (.035) -2.628	- -	-.034 (.035) -.979	-.074 (.036) -2.034	- -	- -
Y17	-.079 (.034) -2.295	- -	-.045 (.035) -1.294	-.096 (.037) -2.601	- -	- -

## THETA-DELTA

	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17
Y13	.429 (.041) 10.499				
Y14	.029 (.023) 1.258	.305 (.041) 7.419			
Y15	- -	.048 (.030) 1.602	.302 (.036) 8.480		
Y16	-.048 (.026) -1.834	.099 (.036) 2.748	.131 (.035) 3.786	.573 (.053) 10.750	

Y17	-.077	.094	.110	.498	.560
	(.027)	(.036)	(.034)	(.050)	(.052)
	-2.899	2.613	3.197	9.911	10.669

## SQUARED MULTIPLE CORRELATIONS FOR X - VARIABLES

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
.474	.395	.334	.404	.485	.533

## SQUARED MULTIPLE CORRELATIONS FOR X - VARIABLES

Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
.599	.502	.449	.259	.324	.506

## SQUARED MULTIPLE CORRELATIONS FOR X - VARIABLES

Y13	Y14	Y15	Y16	Y17
.570	.693	.698	.426	.439

## GOODNESS OF FIT STATISTICS

CHI-SQUARE WITH 44 DEGREES OF FREEDOM = 26.552 (P = 0.983)  
 ESTIMATED NON-CENTRALITY PARAMETER (NCP) = 0.0  
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR NCP = (0.0 ; 0.0)

MINIMUM FIT FUNCTION VALUE = 0.0832  
 POPULATION DISCREPANCY FUNCTION VALUE (F0) = 0.0  
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR F0 = (0.0 ; 0.0)  
 ROOT MEAN SQUARE ERROR OF APPROXIMATION (RMSEA) = 0.0  
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR RMSEA = (0.0 ; 0.0)  
 P-VALUE FOR TEST OF CLOSE FIT (RMSEA < 0.05) = 1.00

EXPECTED CROSS-VALIDATION INDEX (ECVI) = 0.767  
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR ECVI = (0.821 ; 0.821)  
 ECVI FOR SATURATED MODEL = 0.959  
 ECVI FOR INDEPENDENCE MODEL = 13.692

CHI-SQUARE FOR INDEPENDENCE MODEL WITH 136 DEGREES OF FREEDOM = 4333.894

INDEPENDENCE AIC = 4367.894  
 MODEL AIC = 244.552  
 SATURATED AIC = 306.000  
 INDEPENDENCE CAIC = 4448.956  
 MODEL CAIC = 764.299  
 SATURATED CAIC = 1035.553

ROOT MEAN SQUARE RESIDUAL (RMR) = 0.0208  
 STANDARDIZED RMR = 0.0209  
 GOODNESS OF FIT INDEX (GFI) = 0.990  
 ADJUSTED GOODNESS OF FIT INDEX (AGFI) = 0.967  
 PARSIMONY GOODNESS OF FIT INDEX (PGFI) = 0.285

NORMED FIT INDEX (NFI) = 0.994  
 NON-NORMED FIT INDEX (NNFI) = 1.013  
 PARSIMONY NORMED FIT INDEX (PNFI) = 0.322

COMPARATIVE FIT INDEX (CFI) = 1.000  
 INCREMENTAL FIT INDEX (IFI) = 1.004  
 RELATIVE FIT INDEX (RFI) = 0.981

CRITICAL N (CN) = 826.493

EFFECT MODEL  
 COVARIANCES

	X - KSI					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
EFFECT	.688	.624	.575	.633	.696	.728

	X - KSI					
	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
EFFECT	.769	.709	.670	.508	.569	.711

	X - KSI				
	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17
EFFECT	.754	.831	.836	.652	.662

EFFECT MODEL  
 FACTOR SCORES REGRESSIONS

	KSI					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
EFFECT	.159	-.106	-.047	.108	.014	.018

	KSI					
	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
EFFECT	.285	.012	.111	.047	.071	.050

	KSI				
	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17
EFFECT	.078	.247	.203	-.040	.063

THE PROBLEM USED 75392 BYTES (= 29.9% OF AVAILABLE WORKSPACE)

TIME USED: 2.1 SECONDS

สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสหสัมพันธ์คาโนนิกอล

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



Run MATRIX procedure:

Canonical Correlations

- 1 .805
- 2 .716
- 3 .503
- 4 .468
- 5 .444
- 6 .410
- 7 .329
- 8 .311
- 9 .292
- 10 .237
- 11 .223
- 12 .185
- 13 .172
- 14 .136
- 15 .118
- 16 .092
- 17 .077

Test that remaining correlations are zero:

	Wilk's	Chi-SQ	DF	Sig.
1	.040	959.615	408.000	.000
2	.112	650.006	368.000	.000
3	.230	436.463	330.000	.000
4	.308	349.649	294.000	.014
5	.395	276.106	260.000	.235
6	.491	210.983	228.000	.784
7	.591	156.236	198.000	.987
8	.663	122.251	170.000	.998
9	.733	92.060	144.000	1.000
10	.802	65.638	120.000	1.000
11	.849	48.509	98.000	1.000



ศูนย์วิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

12	.894	33.292	78.000	1.000
13	.926	22.917	60.000	1.000
14	.954	13.953	44.000	1.000
15	.972	8.421	30.000	1.000
16	.986	4.287	18.000	1.000
17	.994	1.760	8.000	.988

## Standardized Canonical Coefficients for Set-1

Columns 1 - 8

	1	2	3	4	5	6	7	8
RESPON_1	-.292	-.013	-.699	.002	-.257	-.701	.225	.032
SACRIF_1	.109	.267	.850	.135	.298	.376	.347	-.697
HONEST_1	.055	.155	.057	.091	-.414	.136	-.309	.207
LEADER_1	-.164	-.342	-.526	.423	.371	.026	.023	.348
KLEAD_1	-.032	.271	.184	-.274	-.135	.134	-.111	-.467
KCREA_1	.037	-.142	-.222	-.527	.165	.363	-.751	-.075
KTEAM_1	-.015	.278	-.174	-.251	.414	.007	.987	.384
KDUTY_1	-.036	-.015	-.359	.115	-.095	-.009	-.160	.442
KACAD_1	-.088	-.111	.141	.307	-.368	.188	.133	-.307
KBUDJ_1	-.080	.175	.066	.309	-.047	-.208	-.390	-.640
KPER_1	.045	.063	.004	-.271	-.370	-.262	-.133	-.074
KADM_1	-.073	-.023	.077	-.022	-.360	-.305	-.118	-.136
KPLA_1	-.052	.021	.087	.532	.016	-.358	-.254	.239
KMOD_1	-.122	-.105	.411	-.239	.445	.279	.260	.096
ATT_1	-.001	.348	.386	.188	-.132	-.169	-.238	.253
POL_1	-.044	-.217	-.119	-.163	.377	.871	-.302	-.291
SUP_1	-.046	.186	-.355	-.203	-.026	-.304	.203	.100
SPE_1	-.131	-.130	-.194	.085	-.318	.029	.703	-.403
PAR_1	.122	.179	-.006	.522	.038	.499	.217	1.082
RES_1	-.134	-.508	.639	-.610	-.226	-.431	-.019	.697
REL_1	-.123	.140	-.219	-.688	.397	-.361	-.189	-.410
REP_1	-.057	-.077	-.013	-.077	-.760	.668	-.248	-.133
PCOU_1	-.202	-.357	.321	.764	.628	-.304	-.171	-.186
PPERF_1	-.010	.249	.033	.120	.367	-.231	.306	-.175

## Raw Canonical Coefficients for Set-1

Columns 1 - 8

	1	2	3	4	5	6	7	8
RESPON_1	-.920	-.040	-2.201	.007	-.808	-2.206	.708	.102
SACRIF_1	.316	.777	2.475	.393	.868	1.094	1.009	-2.029
HONEST_1	.153	.431	.160	.253	-1.150	.379	-.859	.576
LEADER_1	-.441	-.919	-1.413	1.136	.997	.071	.063	.935
KLEAD_1	-.089	.745	.506	-.752	-.371	.367	-.304	-1.283
KCREA_1	.090	-.343	-.536	-1.271	.398	.875	-1.812	-.180
KTEAM_1	-.037	.712	-.444	-.643	1.060	.017	2.525	.982
KDUTY_1	-.087	-.035	-.862	.276	-.229	-.021	-.386	1.061
KACAD_1	-.203	-.259	.328	.712	-.853	.436	.310	-.712
KBUDJ_1	-.187	.410	.153	.724	-.111	-.488	-.914	-1.498
KPER_1	.098	.138	.008	-.594	-.811	-.575	-.292	-.162
KADM_1	-.163	-.051	.173	-.049	-.802	-.679	-.263	-.302
KPLA_1	-.124	.050	.209	1.270	.038	-.855	-.605	.571
KMOD_1	-.256	-.222	.866	-.503	.938	.588	.549	.203
ATT_1	-.003	.909	1.010	.491	-.344	-.443	-.623	.661
POL_1	-.104	-.514	-.282	-.387	.894	2.066	-.717	-.691
SUP_1	-.094	.378	-.721	-.412	-.052	-.617	.413	.203
SPE_1	-.211	-.210	-.313	.138	-.512	.047	1.133	-.650
PAR_1	.255	.374	-.013	1.092	.079	1.044	.454	2.264
RES_1	-.271	-1.027	1.292	-1.232	-.458	-.872	-.039	1.408
REL_1	-.285	.322	-.506	-1.588	.916	-.833	-.435	-.947
REP_1	-.111	-.150	-.025	-.149	-1.478	1.299	-.482	-.259
PCOU_1	-.284	-.501	.452	1.073	.882	-.428	-.240	-.261
PPERF_1	-.020	.495	.067	.238	.729	-.459	.608	-.348

## Standardized Canonical Coefficients for Set-2

Columns 1 - 8

	1	2	3	4	5	6	7	8
Y1_1	-.134	.213	-.369	.723	-.515	-.749	.264	-.313
Y2_1	-.022	.132	.144	-.671	.243	.398	-.663	.153
Y3_1	-.010	.018	.048	-.063	-.515	.820	-.064	.183
Y4_1	-.199	-.301	.605	.518	.629	-.335	-.618	-.062

Y5_1	-.023	-.295	.164	-.132	-.027	.305	.750	1.161
Y6_1	-.184	.035	-.924	.241	.599	.306	-.072	-.540
Y7_1	-.079	.043	.118	.064	-.321	.019	-.172	-.007
Y8_1	-.059	-.052	-.440	-.724	-.151	.029	-.207	-.076
Y9_1	-.192	.238	-.074	-.187	.476	-.181	.303	-.097
Y10_1	-.136	.475	.012	.112	.085	-.299	.389	.225
Y11_1	.019	-.165	-.538	.303	-.006	.096	.183	-.696
Y12_1	-.151	-.080	-.275	-.407	-.157	-.254	-.558	.314
Y13_1	.055	.502	.593	.297	.303	-.029	.330	-.272
Y14_1	-.204	-.394	-.265	.260	-.522	-.344	-.366	.231
Y15_1	.044	.140	.791	.263	.023	.591	.226	-.259
Y16_1	.052	-.432	-.500	.559	-.730	-.862	.310	1.459
Y17_1	-.131	-.026	.902	-1.126	.473	.482	.158	-1.546

## Raw Canonical Coefficients for Set-2

Columns 1 - 8

	1	2	3	4	5	6	7	8
Y1_1	-.263	.418	-.724	1.422	-1.012	-1.472	.519	-.615
Y2_1	-.048	.289	.313	-1.463	.529	.868	-1.445	.334
Y3_1	-.020	.034	.090	-.118	-.961	1.531	-.120	.342
Y4_1	-.314	-.475	.956	.818	.993	-.529	-.976	-.098
Y5_1	-.040	-.511	.283	-.228	-.046	.529	1.298	2.009
Y6_1	-.301	.058	-1.510	.394	.979	.500	-.118	-.883
Y7_1	-.174	.094	.260	.140	-.703	.042	-.378	-.015
Y8_1	-.110	-.097	-.818	-1.346	-.281	.054	-.385	-.142
Y9_1	-.411	.508	-.159	-.400	1.017	-.388	.648	-.207
Y10_1	-.310	1.080	.028	.255	.194	-.680	.885	.511
Y11_1	.030	-.268	-.877	.494	-.011	.157	.299	-1.135
Y12_1	-.326	-.173	-.595	-.878	-.339	-.548	-1.204	.679
Y13_1	.118	1.090	1.286	.645	.658	-.064	.716	-.590
Y14_1	-.391	-.753	-.507	.497	-1.000	-.659	-.701	.442
Y15_1	.090	.287	1.620	.539	.047	1.210	.462	-.530
Y16_1	.077	-.641	-.742	.829	-1.082	-1.278	.459	2.163
Y17_1	-.185	-.036	1.270	-1.586	.667	.678	.222	-2.177

## Canonical Loadings for Set-1

Columns 1 - 8

	1	2	3	4	5	6	7	8
RESPON_1	-.762	.366	-.119	.088	.000	-.075	.053	.000
SACRIF_1	-.515	.498	.246	.019	.134	.150	.146	-.157
HONEST_1	-.561	.554	.066	.018	-.029	.117	-.063	.033
LEADER_1	-.683	.180	-.315	.141	.185	.144	-.101	.040
KLEAD_1	-.760	.351	-.074	-.073	-.045	.179	-.096	-.086
KCREA_1	-.717	.256	-.168	-.111	.081	.174	-.293	-.015
KTEAM_1	-.764	.435	-.085	-.023	.022	.116	.041	.115
KDUTY_1	-.701	.345	-.125	-.011	-.046	.122	-.100	.151
KACAD_1	-.711	.122	-.056	.171	-.259	.141	.000	-.128
KBUDJ_1	-.751	.286	-.029	.152	-.171	-.005	-.185	-.095
KPER_1	-.732	.044	.034	.006	-.232	-.039	-.171	-.056
KADM_1	-.760	.253	.057	.039	-.162	-.053	-.153	-.003
KPLA_1	-.742	.154	.067	.125	-.090	-.011	-.159	.007
KMOD_1	-.761	.126	.186	-.057	.151	.149	.039	.018
ATT_1	-.352	.614	.242	.059	-.003	-.012	-.212	.269
POL_1	-.783	.042	.033	-.061	.030	.375	-.080	.039
SUP_1	-.691	.078	-.091	-.196	-.026	.017	.228	.068
SPE_1	-.636	-.246	.020	-.054	-.252	.101	.383	-.113
PAR_1	-.763	.140	.095	.083	-.067	.209	.066	.313
RES_1	-.767	-.225	.322	-.280	-.134	-.045	.062	.250
REL_1	-.721	.109	.089	-.362	.179	-.081	-.083	-.014
REP_1	-.788	-.117	.135	-.096	-.201	.280	-.049	.074
PCOU_1	-.698	-.410	.228	.202	.213	-.084	-.073	-.008
PPERF_1	-.644	.356	.071	-.042	.152	.031	.084	.053

## Cross Loadings for Set-1

Columns 1 - 8

	1	2	3	4	5	6	7	8
RESPON_1	-.613	.262	-.060	.041	.000	-.031	.018	.000
SACRIF_1	-.415	.357	.124	.009	.059	.062	.048	-.049
HONEST_1	-.452	.397	.033	.008	-.013	.048	-.021	.010

LEADER_1	-.550	.129	-.159	.066	.082	.059	-.033	.013
KLEAD_1	-.611	.251	-.037	-.034	-.020	.073	-.032	-.027
KCREA_1	-.577	.183	-.084	-.052	.036	.071	-.096	-.005
KTEAM_1	-.615	.312	-.043	-.011	.010	.048	.014	.036
KDUTY_1	-.564	.247	-.063	-.005	-.020	.050	-.033	.047
KACAD_1	-.572	.087	-.028	.080	-.115	.058	.000	-.040
KBUDJ_1	-.604	.205	-.015	.071	-.076	-.002	-.061	-.029
KPER_1	-.589	.032	.017	.003	-.103	-.016	-.056	-.017
KADM_1	-.611	.181	.029	.018	-.072	-.022	-.050	-.001
KPLA_1	-.597	.110	.034	.059	-.040	-.005	-.052	.002
KMOD_1	-.612	.090	.094	-.027	.067	.061	.013	.006
ATT_1	-.283	.440	.122	.028	-.001	-.005	-.070	.084
POL_1	-.630	.030	.016	-.028	.013	.154	-.026	.012
SUP_1	-.556	.056	-.046	-.092	-.012	.007	.075	.021
SPE_1	-.512	-.176	.010	-.025	-.112	.041	.126	-.035
PAR_1	-.614	.101	.048	.039	-.030	.086	.022	.097
RES_1	-.617	-.161	.162	-.131	-.059	-.019	.021	.078
REL_1	-.580	.078	.045	-.169	.079	-.033	-.027	-.004
REP_1	-.634	-.084	.068	-.045	-.089	.115	-.016	.023
PCOU_1	-.561	-.294	.115	.095	.094	-.034	-.024	-.003
PPERF_1	-.518	.255	.036	-.020	.067	.013	.028	.017

Canonical Loadings for Set-2

Columns 1 - 8

	1	2	3	4	5	6	7	8
Y1_1	-.721	.206	-.050	.214	-.351	.056	-.153	-.083
Y2_1	-.690	.291	.012	.043	-.196	.185	-.297	.004
Y3_1	-.629	.168	.076	.090	-.336	.521	-.122	.096
Y4_1	-.733	-.304	.203	.247	.313	.052	-.295	.049
Y5_1	-.757	-.281	-.090	.102	.134	.318	.222	.238
Y6_1	-.816	-.172	-.231	.145	.197	.277	.114	.043
Y7_1	-.738	.146	.039	.015	-.179	.171	-.112	-.033
Y8_1	-.746	-.053	-.163	-.337	-.007	.053	.026	-.104
Y9_1	-.743	.264	-.003	-.263	.187	-.095	.175	-.010
Y10_1	-.577	.560	.006	.016	.010	-.171	.260	.127

Y11_1	-.469	-.200	-.247	.258	-.115	.085	.199	-.476
Y12_1	-.728	.054	-.018	-.097	-.123	-.134	-.138	-.006
Y13_1	-.686	.236	.158	.170	-.074	-.023	.131	-.150
Y14_1	-.788	-.201	.046	.090	-.262	-.142	.091	-.078
Y15_1	-.752	-.061	.269	.089	-.198	.159	.233	-.154
Y16_1	-.627	-.416	.220	-.113	-.277	-.200	.335	-.043
Y17_1	-.649	-.418	.283	-.251	-.206	-.112	.302	-.219

## Cross Loadings for Set-2

Columns 1 - 8

	1	2	3	4	5	6	7	8
Y1_1	-.580	.148	-.025	.100	-.156	.023	-.050	-.026
Y2_1	-.555	.208	.006	.020	-.087	.076	-.098	.001
Y3_1	-.506	.121	.038	.042	-.149	.214	-.040	.030
Y4_1	-.590	-.217	.102	.116	.139	.021	-.097	.015
Y5_1	-.609	-.201	-.045	.048	.059	.130	.073	.074
Y6_1	-.657	-.123	-.116	.068	.087	.114	.037	.013
Y7_1	-.594	.104	.020	.007	-.079	.070	-.037	-.010
Y8_1	-.600	-.038	-.082	-.158	-.003	.022	.009	-.032
Y9_1	-.597	.189	-.002	-.123	.083	-.039	.058	-.003
Y10_1	-.464	.401	.003	.008	.004	-.070	.085	.039
Y11_1	-.377	-.144	-.124	.121	-.051	.035	.065	-.148
Y12_1	-.586	.039	-.009	-.045	-.055	-.055	-.045	-.002
Y13_1	-.552	.169	.079	.080	-.033	-.009	.043	-.047
Y14_1	-.634	-.144	.023	.042	-.116	-.058	.030	-.024
Y15_1	-.605	-.043	.136	.042	-.088	.065	.077	-.048
Y16_1	-.505	-.298	.111	-.053	-.123	-.082	.110	-.013
Y17_1	-.522	-.299	.143	-.117	-.091	-.046	.099	-.068

## Redundancy Analysis:

Proportion of Variance of Set-1 Explained by Its Own Can. Var.

	Prop Var
CV1-1	.497
CV1-2	.094
CV1-3	.023

CV1-4	.018
CV1-5	.021
CV1-6	.020
CV1-7	.022
CV1-8	.015
CV1-9	.019
CV1-10	.022
CV1-11	.015
CV1-12	.014
CV1-13	.016
CV1-14	.015
CV1-15	.025
CV1-16	.025
CV1-17	.015

Proportion of Variance of Set-1 Explained by Opposite Can.Var.

	Prop Var
CV2-1	.322
CV2-2	.048
CV2-3	.006
CV2-4	.004
CV2-5	.004
CV2-6	.003
CV2-7	.002
CV2-8	.001
CV2-9	.002
CV2-10	.001
CV2-11	.001
CV2-12	.000
CV2-13	.000
CV2-14	.000
CV2-15	.000
CV2-16	.000
CV2-17	.000



## Proportion of Variance of Set-2 Explained by Its Own Can. Var.

	Prop Var
CV2-1	.493
CV2-2	.074
CV2-3	.025
CV2-4	.031
CV2-5	.045
CV2-6	.040
CV2-7	.043
CV2-8	.026
CV2-9	.023
CV2-10	.038
CV2-11	.031
CV2-12	.020
CV2-13	.022
CV2-14	.019
CV2-15	.022
CV2-16	.026
CV2-17	.021

## Proportion of Variance of Set-2 Explained by Opposite Can. Var.

	Prop Var
CV1-1	.319
CV1-2	.038
CV1-3	.006
CV1-4	.007
CV1-5	.009
CV1-6	.007
CV1-7	.005
CV1-8	.002
CV1-9	.002
CV1-10	.002
CV1-11	.002
CV1-12	.001

CV1-13 .001  
CV1-14 .000  
CV1-15 .000  
CV1-16 .000  
CV1-17 .000

----- END MATRIX -----



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวรัตนพร ไกรถาวร เกิดเมื่อวันที่ 7 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2517 อยู่บ้านเลขที่ 236 หมู่ 2 ต. อ่างทอง อ. เมือง จ. กำแพงเพชร สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปีการศึกษา 2539 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2543 ปัจจุบันรับราชการตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 4 โรงเรียนบ้านวังตะเคียน อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย